



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Arif Taşdelen, Christiane Feichtmeier SPD**
vom 09.08.2024

Stellen und Personal bei der Bayerischen Landespolizei

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Kap. 03 18 (Landespolizei) im Staatshaushalt sowie insgesamt auf Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte.

Die Staatsregierung wird gefragt:

1. Stellen und Arbeitskräfte bei der Bayerischen Landespolizei 3
 - 1.1 Wie viele Stellen gab es zum Stichtag 01.01.2024? 3
 - 1.2 Wie viele Stellen waren zum Stichtag 01.01.2024 nicht mit Arbeitskräften besetzt? 3
 - 1.3 Welche Gründe gab es dafür, dass die Stellen nicht mit Arbeitskräften besetzt waren (bitte die Gründe im Einzelnen sowie deren quantitative Auswirkungen nennen)? 3
2. Voraussichtlicher Personalbedarf bei der Bayerischen Landespolizei 3
 - 2.1 Wie viele Arbeitskräfte werden jeweils in den kommenden zehn Jahren aus dem Dienst bzw. dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)? 3
 - 2.2 In welchem Umfang können die dann freien Stellen in den kommenden zehn Jahren wieder mit Arbeitskräften besetzt werden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)? 4
 - 2.3 Sofern die Staatsregierung nicht nur beabsichtigt, die ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen, sondern auch einen Personalaufwuchs plant, in welchem Umfang soll das in den kommenden zehn Jahren geschehen (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)? 4
3. Nachwuchskräfte für die Bayerische Landespolizei 5
 - 3.1 Welche Maßnahmen (z. B. Messen, Social Media, Schulbesuche, Zielgruppe Migranten/Migrantinnen in den Blick nehmen, Weiteres) ergreift die Staatsregierung bereits jetzt, um ausreichend Nachwuchs zu gewinnen? 5
 - 3.2 Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Nachwuchsgewinnung geplant? 6

3.3	Sofern es ressortübergreifende Initiativen zur Nachwuchsgewinnung gibt bzw. geben soll, welche sind das bzw. welche werden das künftig sein?	6
4.	Attraktivität der Arbeitsplätze bei der Bayerischen Landespolizei	7
4.1	Mit welchen Maßnahmen (Vereinbarkeit Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement, Firmenfitness [z. B. Wellpass], Weiteres) wurde die Attraktivität der Arbeitsplätze bereits erhöht?	7
4.2	Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze geplant?	7
4.3	Welche finanziellen Möglichkeiten (Stellenhebungen, Zulagen, Weiteres) will die Staatsregierung künftig nutzen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen?	8
	Hinweise des Landtagsamts	9

Antwort

des Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration, hinsichtlich der Fragen 3.3 und 4.3 im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
vom 03.09.2024

Vorbemerkung:

In der Vorbemerkung zur Schriftlichen Anfrage wurde mitgeteilt, dass sich alle Fragen auf Kap. 03 18 (Landespolizei) im Staatshaushalt sowie insgesamt auf Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte beziehen.

1. Stellen und Arbeitskräfte bei der Bayerischen Landespolizei

1.1 Wie viele Stellen gab es zum Stichtag 01.01.2024?

Der Doppelhaushalt 2024/2025 des Freistaates Bayern, Einzelplan 03, weist bei Kapitel 03 18 im Jahr 2024 insgesamt 34 762,41 Stellen aus.

1.2 Wie viele Stellen waren zum Stichtag 01.01.2024 nicht mit Arbeitskräften besetzt?

1.3 Welche Gründe gab es dafür, dass die Stellen nicht mit Arbeitskräften besetzt waren (bitte die Gründe im Einzelnen sowie deren quantitative Auswirkungen nennen)?

Die Fragen 1.2 und 1.3 werden aufgrund Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Grundsätzlich sind bei der Bayerischen Polizei alle freien und besetzbaren Haushaltsstellen für Beamte und Arbeitnehmer besetzt. Stellen, die durch Personalfluktuations z. B. aufgrund von Ruhestandseintritten oder Entlassungen frei werden, werden baldmöglichst durch die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederbesetzt.

2. Voraussichtlicher Personalbedarf bei der Bayerischen Landespolizei

2.1 Wie viele Arbeitskräfte werden jeweils in den kommenden zehn Jahren aus dem Dienst bzw. dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)?

Daten zu den Ruhestandsversetzungen der Beamtinnen und Beamten werden nur für die Bayerische Polizei als Gesamtheit erhoben, da eine langfristige Aufschlüsselung lediglich nach den Präsidien der Bayerischen Landespolizei (Kap. 03 18) durch die Vielzahl an Versetzungen innerhalb der Bayerischen Polizei nicht belastbar ist.

Die nachfolgende Tabelle gibt die aktuelle Prognose der gesetzlichen Ruhestände der Beamtinnen und Beamten aller Fachlaufbahnen und Qualifikationsebenen der Bayerischen Polizei in den Kalenderjahren 2024 bis 2033 wieder (Auswertung Personalverwaltungssystem VIVA anhand der gesetzlichen Altersgrenze, Rundungswerte):

Jahr	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Ruhestand	ca. 750	ca. 750	ca. 800	ca. 750	ca. 750	ca. 750	ca. 800	ca. 850	ca. 850	ca. 850

Die in der Tabelle angegebenen Prognosezahlen können sich durch vorzeitige Ruhestände bzw. Austritte und Dienstzeitverlängerungen verändern. Eine punktgenaue Prognose, wie viele Beamte tatsächlich in den Ruhestand versetzt werden, ist durch das geänderte Antragsverhalten der Beamten mit der schrittweisen Anhebung der Altersgrenze nicht mehr möglich.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Bayerischen Polizei können aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten der Verrichtung keine verlässlichen Prognosen abgegeben werden, da es von den persönlichen Lebensumständen der Beschäftigten abhängt, wann sie den Rentenantrag stellen bzw. von der Deutschen Rentenversicherung eine Genehmigung erhalten, insbesondere Flexirente, Weiterbeschäftigung nach der Regelaltersrente, Erwerbsminderungsrente, Altersrente für langjährig Versicherte.

2.2 In welchem Umfang können die dann freien Stellen in den kommenden zehn Jahren wieder mit Arbeitskräften besetzt werden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)?

Hierzu wird auf die Antwort zu den Fragen 1.2 und 1.3 verwiesen.

2.3 Sofern die Staatsregierung nicht nur beabsichtigt, die ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen, sondern auch einen Personalaufwuchs plant, in welchem Umfang soll das in den kommenden zehn Jahren geschehen (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)?

Neben den Präsidien der Bayerischen Landespolizei leisten die Bayerische Bereitschaftspolizei, das Landeskriminalamt und das Polizeiverwaltungsamt ebenfalls Polizeiarbeit und unterstützen die Präsidien der Bayerischen Landespolizei bzw. nehmen Zentralstellenaufgaben für die gesamte Bayerische Polizei wahr. Die Beantwortung der Frage erfolgt daher bezogen auf die gesamte Bayerische Polizei.

Die Bayerische Polizei verfügt einschließlich der Stellen für den Digitalfunk BOS (Kap. 03 03) derzeit über 45 553,51 Stellen im Staatshaushalt für alle Beschäftigten.

Darüber hinaus sieht der Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode bis 2028 „Freiheit und Stabilität – Für ein modernes, weltoffenes und heimatverbundenes Bayern“ die Schaffung von weiteren 2 000 Stellen für die personelle Stärkung der Bayerischen Polizei vor. Mit dem Doppelhaushalt 2024/2025 erhalten Polizei und Verfassungsschutz bereits 640 dieser neuen Stellen.

Sukzessive werden auf den neuen Stellen weitere Beschäftigte eingestellt. Neben der Einstellung von Polizistinnen und Polizisten zur Ausbildung bzw. zum Studium ist zur weiteren Entlastung des Polizeivollzugsdienstes in den polizeiausbildungsfernen Bereichen der Verwaltung, in den medizinisch/wissenschaftlichen Bereichen sowie bei der IT die Einstellung von Spezialisten (Beamte sowie Arbeitnehmer) wie z. B. Fachinformatikern, Bilanzbuchhaltern und Laborfachkräften, aber auch Ärzten und Psychologen vorgesehen.

Ob darüber hinaus weitere Haushaltsstellen für die Bayerische Polizei ausgebracht werden, bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen, Gesetzesinitiativen sowie dann letztlich der Beschlussfassung des Landtags vorbehalten.

3. Nachwuchskräfte für die Bayerische Landespolizei

3.1 Welche Maßnahmen (z. B. Messen, Social Media, Schulbesuche, Zielgruppe Migranten/Migrantinnen in den Blick nehmen, Weiteres) ergreift die Staatsregierung bereits jetzt, um ausreichend Nachwuchs zu gewinnen?

Bayernweit sind rund 70 hauptamtliche und fünf nebenamtliche Einstellungsberaterinnen und -berater in den Präsidien der Bayerischen Landespolizei in 29 Werbebereichen für die Nachwuchsgewinnung Polizeivollzugsdienst tätig. Neben der persönlichen Beratung von Interessentinnen und Interessenten sowie Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeiberuf übernehmen die Einstellungsberaterinnen und -berater im Wesentlichen folgende Aufgaben: Teilnahme an Ausbildungs-, Berufs- und Studienmessen; Halten von Berufsinformationenvorträgen, insbesondere in Schulen; Organisation von Berufsinformationsveranstaltungen wie Schnupperlehren, Girls' Day, Boys' Day, Schülerpraktika in den Dienststellen der Bayerischen Landespolizei; Vermittlung von Polizeipraktikantinnen und -praktikanten an die Dienststellen der Bayerischen Landespolizei im Rahmen des Dienstanfängerprogramms sowie die Kontaktpflege zu allen für die Nachwuchsgewinnung wichtigen Institutionen wie z. B. Schulen, Arbeitsämter und Berufsberatungsstellen.

Innovative Veranstaltungsformate wie die dezentral von den Verbänden der Bayerischen Polizei durchgeführten Sporttest-Challenges, Coffee with a Cop sowie Pop-up-Stores erhöhen zusätzlich die Kontaktmöglichkeiten mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern.

Im Hinblick auf die steigende Bedeutung der Onlinepräsenz im Bereich der Nachwuchswerbung sind umfassende Informationsangebote zum Arbeitgeber Bayerische Polizei sowie aktuell zu den Berufsbildern Polizeivollzugsdienst, einschließlich Wirtschafts- und IT-Kriminalistinnen und -kriminalisten, und zum IT-Bereich der Bayerischen Polizei auf der neu gestalteten Karriereseite der Bayerischen Polizei (www.team.polizei.bayern.de) eingestellt. Parallel sind Stellenanzeigen sowie Informationen zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren bei der Bayerischen Polizei auf dem Stellenportal der Bayerischen Polizei im Internet (www.bevi.polizei.bayern.de) veröffentlicht.

Einstellungen in den Vorbereitungsdienst 2. und 3. Qualifikationsebene Polizeivollzugsdienst erfolgen zentral durch das Präsidium der Bayerischen Bereitschaftspolizei, welches zudem die Einstellungsberaterinnen und -berater bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt. Für alle anderen Einstellungsmöglichkeiten bei der Bayerischen Polizei führen die Polizeiverbände dezentral das gesamte Bewerbungs- und Einstellungsverfahren in eigener Zuständigkeit durch. Zudem sind die Verbände für die Durchführung geeigneter Werbemaßnahmen zur Personalakquise in ihrem Bereich zuständig. Hierzu gehören z. B. Werbung für die Teilnahme am Test des Landespersonalausschusses, die Organisation und Durchführung von Praktika für Auszubildende sowie für Studierende, das Angebot von Langzeitpraktika sowie die Teilnahme an berufsspezifischen Messen.

Für alle Aufgaben- bzw. Tätigkeitsbereiche bei der Bayerischen Polizei erfolgt zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung zudem zielgruppengerechte Werbung in klassischen Medien, wie z. B. Printmedien, sowie Onlinewerbung, wie z. B. auf Instagram und Facebook.

Eine Berufung in das Beamtenverhältnis bzw. eine Einstellung als Arbeitnehmerin oder als Arbeitnehmer erfolgt stets nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daher erfolgt keine Schwerpunktsetzung bzw. eine zielgerichtete Steuerung der Nachwuchs- und Fachkräftewerbung in bestimmten Bevölkerungsgruppen.

Polizeibeamtinnen und -beamte mit ausländischen Wurzeln gehören zum Selbstverständnis der modernen und bürgernahen Bayerischen Polizei. Daher wird auf der Karriereseite der Bayerischen Polizei, auf dem Stellenportal sowie im Berufsinformation flyer darauf hingewiesen, dass für eine Einstellung in den Polizeivollzugsdienst grundsätzlich eine Ausnahme von der Einstellungsvoraussetzung der deutschen Staatsbürgerschaft möglich ist. Ebenso informieren die Einstellungsberaterinnen und -berater der Bayerischen Polizei in persönlichen Gesprächen.

Weiterhin ist es ein strategisches Ziel, den Frauenanteil bei der Bayerischen Polizei insgesamt zu erhöhen. Deshalb wird auf der Karriereseite im Internet sowie in den Berufsinformation flyern zielgruppengerechte Werbung verwendet.

3.2 Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Nachwuchsgewinnung geplant?

Wegen des anhaltend hohen Konkurrenzdrucks auf dem Arbeitsmarkt werden die in der Antwort zu Frage 3.1 beschriebenen Maßnahmen weiter forciert.

Zudem wurde für die Optimierung der Nachwuchswerbung und des Einstellungsverfahrens sowohl für den Polizeivollzugsdienst als auch für den IT-Bereich der Bayerischen Polizei jeweils eine Expertengruppe eingesetzt, die unter Einbindung aller Verbände der Bayerischen Polizei entsprechende Empfehlungen ausarbeiten werden.

Sukzessive werden die Informationsangebote auf der Karriereseite der Bayerischen Polizei sowie die Onlinebewerbungsmöglichkeiten über das Stellenportal der Bayerischen Polizei erweitert, um die unterschiedlichen Aufgabenbereiche und die verschiedenen Berufe des Arbeitgebers Bayerische Polizei in seiner Gesamtheit zu präsentieren und dadurch die Personalakquise zu unterstützen.

3.3 Sofern es ressortübergreifende Initiativen zur Nachwuchsgewinnung gibt bzw. geben soll, welche sind das bzw. welche werden das künftig sein?

Seit Mitte Mai 2024 ist das neue ressortübergreifende Karriereportal des Freistaates Bayern auf www.sei-daBay.de (auch erreichbar über www.karriere.bayern.de) online. Es gibt nicht nur einen guten Überblick über den Freistaat Bayern als Arbeitgeber und die Vorteile einer Beschäftigung beim Freistaat, sondern informiert potenzielle Bewerberinnen und Bewerber darüber hinaus gebündelt über Berufsbilder, Einstellungsmöglichkeiten und aktuelle Stellenausschreibungen. Zeitgleich mit der Veröffentlichung der Website wurde eine Image- und Werbekampagne zum Aufbau einer nachhaltig positiven Arbeitgebermarke für den Freistaat Bayern gestartet, die auch Werbung via Social Media (auf verschiedensten Plattformen und Kanälen), Großflächen und Radio sowie Promotionaktionen z. B. auf Messen oder Universitäten umfasst. Der Freistaat setzt mit Testimonials aus verschiedenen Ressorts bewusst auch auf die Authentizität seiner eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Karriereportal und die ergänzende Kampagne sollen schnellstmöglich gerade bei lebensjüngeren Interessenten imagefördernde Wirkung zu gunsten des Freistaates als attraktiver Arbeitgeber entfalten.

Durch die Werbung mit einem Testimonial der Bayerischen Polizei sowie einem Testimonial aus dem IT-Bereich der Bayerischen Polizei ist ein positiver Nebeneffekt bei der Nachwuchsgewinnung bei der Bayerischen Polizei zu erwarten. Darüber hinaus sieht das ressortübergreifende Karriereportal die Verlinkung zur Karriereseite der Bayerischen Polizei sowie zum Stellenportal der Bayerischen Polizei vor.

4. Attraktivität der Arbeitsplätze bei der Bayerischen Landespolizei

4.1 Mit welchen Maßnahmen (Vereinbarkeit Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement, Firmenfitness [z. B. Wellpass], Weiteres) wurde die Attraktivität der Arbeitsplätze bereits erhöht?

4.2 Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze geplant?

Die Fragen 4.1 und 4.2 werden aufgrund Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Als modernem Arbeitgeber ist es der Bayerischen Polizei ein besonderes Anliegen, familiäre Bedürfnisse und berufliches Engagement in Einklang zu bringen. Zugleich sind die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein positives Betriebsklima und zentraler Erfolgsfaktor für die hervorragende Arbeit der Bayerischen Polizei. Die Erhaltung und Stärkung von Gesundheit und Motivation der Beschäftigten ist daher ein wichtiges Ziel für die gesamte Bayerische Polizei.

Zum 01.01.2024 trat die „Dienstvereinbarung über dienstbetriebliche und technische Maßnahmen für einen nachhaltigen Umgang mit Mehrarbeit und Überstunden in der Bayerischen Polizei“ in Kraft. Sie gilt für alle Beschäftigten der Bayerischen Polizei – im Beamten- und Tarifbereich, alle Dienstarten sowie Beschäftigungsverhältnisse in Voll- und Teilzeit. Mit der Umsetzung der Dienstvereinbarung wurden Lösungen erarbeitet, welche die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vordergrund stellen, ohne die erfolgreiche Polizeiarbeit vor Ort zu gefährden. Die Maßnahmen schaffen einen Ausgleich zwischen wachsender Arbeitsbelastung und dem dringenden Bedürfnis der Beschäftigten nach Entlastung. Sie dienen als wirksame Werkzeuge für einen verantwortungsvollen Umgang mit arbeitszeitbedingten Herausforderungen. Die ab 2024 geltenden Verjährungsfristen für neue Mehrarbeit und Überstunden dienen dazu, die Gesundheit und Work-Life-Balance aller Beschäftigten zu stärken. Nach Phasen hoher Belastung, in denen Mehrarbeit und Überstunden unvermeidbar sind, sollen die zusätzlich geleisteten Stunden möglichst zeitnah abgebaut werden. Längere Zeiträume ohne Erholungsphasen durch langfristiges Hinausschieben hoher Stundenstände soll es grundsätzlich nicht mehr geben. In Zukunft wird verstärkt auf eine ausgeglichene Dienstplanung geachtet werden.

Die Bayerische Polizei fördert in dem ausgeprägten Erfahrungsberuf der Polizeibeamtin und des Polizeibeamten die persönliche berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So setzen sich bei der Polizei die Bewerberinnen und Bewerber für die 3. und 4. Qualifikationsebene und damit für Führungsaufgaben weit überwiegend aus Aufstiegsbeamten zusammen, die ein zweijähriges Studium an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern – Fachbereich Polizei (3. Qualifikationsebene) und der Deutschen Hochschule der Polizei (4. Qualifikationsebene) zum Aufstieg in die nächsthöhere Qualifikationsebene absolvieren. Die Ausbildungsqualifizierung erfolgt unter Fortgewährung der vollen Dienstbezüge. Finanzielle Einbußen oder Mehr-

aufwände, die in der freien Wirtschaft bei einer beruflichen Weiterqualifizierung fast unumgänglich sind, entstehen den Beamtinnen und Beamten nicht. Durch gezielte Fördermaßnahmen von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsebenen werden auch die Aufstiegschancen verbessert. Darüber hinaus stehen den Studierenden an den Studienorten im begrenzten Umfang auch spezielle Familienzimmer zur Verfügung.

Darüber hinaus werden in begrenztem Umfang Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch dienststellennahe Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten.

Schon seit vielen Jahren wird in das Behördliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Bayerischen Polizei investiert. So wurden zunächst Handlungsempfehlungen und Mindeststandards zur Einführung des BGM bei der Bayerischen Polizei formuliert. Oberstes Ziel ist dabei die Implementierung eines BGM, welches nachhaltig, vernetzt und integrativ gestaltet ist und so die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden arbeitgeberseitig bestmöglich und ganzheitlich fördert. Die Ausgestaltung der einzelnen BGM-Maßnahmen obliegt jedem Verband der Bayerischen Polizei eigenständig. Die in den Verbänden angebotenen Veranstaltungen reichen von Gesundheitstagen und Sportangeboten über Ernährungsberatung, Vorträge sowie Arbeitsplatzbegehungen bis hin zu Mitarbeiterbefragungen.

Die Wirksamkeit der beschriebenen Maßnahmen wird regelmäßig überprüft, erforderlichenfalls werden diese auch künftig weiterentwickelt.

4.3 Welche finanziellen Möglichkeiten (Stellenhebungen, Zulagen, Weiteres) will die Staatsregierung künftig nutzen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen?

Die Bayerische Polizei wird auch künftig die bereits bestehenden Möglichkeiten im Bereich der Zulagen und Zuschläge nutzen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen. Beispielhaft genannt werden können der Art. 60 und Art. 60a Bayerisches Besoldungsgesetz, die Instrumente zur Verhinderung einer Abwanderung sowie zur Gewinnung von verbeamteten IT-Fachkräften darstellen. Für das Tarifpersonal besteht mit § 16 Abs. 5 TV-L die Möglichkeit, sowohl den vorhandenen als auch den neu eingestellten Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Einstufung ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt zu zahlen, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten.

Die Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt nach den Maßgaben des TV-L sowie der Entgeltordnung zum TV-L und kann somit nur nach den dort festgelegten Grundsätzen erfolgen. Im Wesentlichen richtet sich die Eingruppierung nach der zeitlich mindestens zur Hälfte auszuübenden Tätigkeit. Soweit in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt ist, muss auch diese Anforderung erfüllt sein. Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist eine Übernahme in das Beamtenverhältnis möglich.

Ob und in welcher Höhe in Zukunft Stellenhebungen ausgebracht, bestehende Zulagen erhöht oder neue Zulagen für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaates Bayern geschaffen werden, bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen, Gesetzesinitiativen sowie dann letztlich der Beschlussfassung des Landtags vorbehalten.

Hinweise des Landtagsamts

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

—————

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fußnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen zur Verfügung.