

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Marcel Luthe (FDP)

vom 12. April 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. April 2019)

zum Thema:

**Der Beurteilungsmaßstab bei der Polizei Berlin III**

und **Antwort** vom 30. April 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Mai 2019)

Herrn Abgeordneten Marcel Luthé (FDP)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/18614  
vom 12. März 2019  
über Der Beurteilungsmaßstab bei der Polizei Berlin III

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Auf meine Anfrage 18/18311 hat der Senat nicht vollständig und wahrheitsgemäß geantwortet. Auf meine Frage zu 3) „Wie viele Personen haben in den Jahren 2012 bis 2018 welche jeweiligen Noten (Leistungsstand) erhalten? (bitte gegliedert nach Direktionen/Stab/LKA usw.)“ hat der Senat geantwortet: „Ein behördenweites Leistungsstandcontrolling findet zurzeit innerhalb der Polizei Berlin nicht statt, so dass keine der Anfrage entsprechende Aussage getroffen werden kann.“ Wie jedermann ersehen kann, habe ich das nicht gefragt. Zudem ist die Antwort unzutreffend, denn ein Leistungsstandcontrolling in Bezug auf das Zielwertverfahren des Polizeipräsidenten vom 14.01.2014 fand jedenfalls in der Vergangenheit in weiten Teilen der Polizei zum 01.03. und 01.09. eines Jahres zusammen mit dem Meldetermin für die Matrixdaten statt. Ich frage daher erneut: Wie viele Personen haben in den Jahren 2012 bis 2018 welche jeweiligen Noten (Leistungsstand) erhalten? (bitte gegliedert nach Direktionen/Stab/LKA usw.)

Zu 1.:

Im Rahmen der Beantwortung der Anfrage 18/18311 hat der Senat vollständig und wahrheitsgemäß geantwortet. Ein behördenweites Leistungsstandcontrolling findet zurzeit innerhalb der Polizei Berlin nicht statt, so dass keine der Anfrage entsprechende Aussage zu den Leistungsständen in den Jahren 2012 bis 2018 getroffen werden kann.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden zu den Zeitpunkten 1. März und 1. September in den Direktionen Leistungsstände erhoben, um Beförderungen nach A 8 und A 9 durchzuführen, da diese Stellen in den genannten Jahren noch nicht ausgeschrieben worden waren. In der Folge wurden auch diese Stellen ausgeschrieben, so dass dieses Verfahren obsolet wurde.

Außerdem fand eine einmalige Erhebung der Leistungsstände im Oktober 2014 statt, die zum Controlling der Zielwertvorstellungen des damaligen Behördenleiters im Rahmen des Zielwertverfahrens diente. Hierzu wurde an die Personalbereiche eine Tabelle versandt, in die die Leistungsstände anonymisiert und nach Besoldungsgrup-

pen zusammengefasst eingetragen werden sollten. Diese Daten sind nicht mehr verfügbar.

2. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ (Frage zu 4) eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann und mit welchem Wortlaut? - getroffen worden, dass die Bewertung 1uB oder besser nur an „priorisierte Beförderungsbewerber“ vergeben werden darf und diese zudem unter einem Genehmigungsvorbehalt steht?
3. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ (Frage zu 4) eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann und mit welchem Wortlaut? - getroffen worden, dass nach einer Beförderung die Bewertung auf 3oB herabzusetzen ist?
4. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ (Frage zu 4) eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann und mit welchem Wortlaut? - getroffen worden, dass eine Ausnahme von der zu 3) erfragten Regelung dann besteht, wenn Mitarbeiter sich in Personalentwicklungsmaßnahmen des damaligen Polizeipräsidenten Kandt oder der Vizepolizeipräsidentin Koppers befinden?

Zu 2., 3. und 4.:

Nein.

5. Was genau versteht die Polizei Berlin unter einer Personalentwicklungsmaßnahme?

Zu 5.:

Unter einer Personalentwicklungsmaßnahme wird eine Maßnahme verstanden, die dazu dient, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten zu erhalten und zu fördern.

Hierzu bedient sich die Polizei Berlin verschiedener Instrumente, wobei das Instrument der Qualifizierung eine zentrale Rolle spielt. Instrumente der Personalentwicklung sind u.a. Fortbildungen, Multiplikatorentätigkeiten, Spezialisierungen, die Erhöhung der Verwendungsbreite durch Hospitationen in anderen Dienststellen sowie Auslandsverwendungen und internationale Hospitationen.

Personalentwicklungsmaßnahmen werden auch in speziellen Qualifizierungsprogrammen zusammengefasst:

- Maßnahmen der Personalentwicklung zur frühzeitigen Erkennung besonderer Talente,
- Personalentwicklungsmaßnahmen für potentielle Führungskräfte des gehobenen Dienstes,
- Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchskräfte für den höheren Dienst.

6. Wie und durch wen auf welcher Grundlage werden die Mitarbeiter, die in eine solche Maßnahme aufgenommen werden, ausgewählt?

Zu 6.:

Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung der Vorgesetzten, in Abgleich mit den persönlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden und unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten, Personalentwicklungsmaßnahmen festzulegen. Unterstützung erfahren Vorgesetzte hierbei durch die zuständigen Personalbereiche. Bei besonderen Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z.B. Hospitationen im europäischen Ausland, erfolgt die Entscheidung über die Teilnahme an einer entsprechenden Maßnahme durch ein Auswahlverfahren.

Für die Aufnahme in die Personalentwicklungsmaßnahme zur frühzeitigen Erkennung besonderer Talente ist allein die Abschlussnote des Bachelorstudiums ausschlaggebend.

Für eine Auswahl im Rahmen der anderen genannten Qualifizierungsprogramme (Personalentwicklung für potenzielle Führungskräfte des gehobenen Dienstes und Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchskräfte für den höheren Dienst) ist zunächst eine positive Einschätzung der entsprechenden Führungskraft interessierter Bewerberinnen und Bewerber erforderlich. Auf dieser Grundlage werden im Wege standardisierter, mehrstufiger Auswahlverfahren die bestgeeigneten Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt.

7. Wie viele Personen sind in den Jahren 2011 bis 2018 (jeweils zum 31.12.) und wie viele aktuell in einer solchen Personalentwicklungsmaßnahme gewesen?

Zu 7.:

Angesichts der Vielzahl von Personalentwicklungsmaßnahmen bei der Polizei Berlin wird die Antwort auf die zur Frage 5 genannten Qualifizierungsprogramme beschränkt:

#### **Personalentwicklungsmaßnahmen zur frühzeitigen Erkennung besonderer Talente:**

Von den Absolventinnen und Absolventen des Polizeivollzugsdienstes der Schutz- und Kriminalpolizei, welche ihren Bachelorstudiengang an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin (HWR) erfolgreich abgeschlossen haben, werden jeweils zehn mögliche Potenzialträgerinnen und Potenzialträger anhand ihrer Abschlussnote bestimmt. Bei der Personalzuweisung an das Erstverwendungsamt bzw. die Erstverwendungsdirektion werden die jeweils zuständigen Personalwirtschaftsbereiche über die ihnen zugeteilten Potenzialträgerinnen und Potenzialträger in Kenntnis gesetzt.

#### **Personalentwicklungsmaßnahmen für potentielle Führungskräfte des gehobenen Dienstes:**

Eine statistische Erfassung der Teilnehmendenzahlen an diesen Verfahren erfolgt erst seit 2013. Die Zahlen werden im Rahmen des Zielvereinbarungsverfahrens und nach Zulassungszahlen pro Jahr erhoben. Die unten aufgeführte Tabelle enthält damit die Anzahl der in den entsprechenden Jahren ins Verfahren aufgenommenen Teilnehmenden. Das Verfahren erstreckt sich in der Regel über drei Jahre.

<b>Jahr</b>	<b>Teilnehmerinnen und Teilnehmer</b>
2013	70
2014	49
2015	81
2016	74
2017	59
2018	76

#### **Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchskräfte für den höheren Dienst:**

Die gezielten dienstlichen Verwendungen im Rahmen eines Potenzialanalyseverfahrens wurden erstmalig ab 1. Januar 2014 durchgeführt. In der Regel werden pro Jahr

bis zu zehn Kandidatinnen und Kandidaten ausgewählt; das Verfahren erstreckt sich in der Regel über eine Dauer von vier Jahren.

In der unten aufgeführten Tabelle sind alle in dem betreffenden Jahr teilnehmenden Kandidatinnen und Kandidaten aufgeführt und nicht nur die ab 1. Januar neu hinzugekommenen. Sie enthält somit die Gesamtzahl der im Verfahren befindlichen Beamten und Beamtinnen und damit Mehrfachnennungen.

Jahr	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
2014	9
2015	18
2016	28
2017	35
2018	33
2019	34

8. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ (Frage zu 4) eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann? - getroffen worden, dass Frauen dahingehend gefördert werden sollen, dass diese grundsätzlich besser bewertet werden sollen?
9. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ (Frage zu 4) eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann? - getroffen worden, dass die zeitweilige Vakanz einer Stelle einer internen Beförderung vorzuziehen sei?

Zu 8. und 9.:

Es wird auf die Antwort zu 2 bis 4 verwiesen.

10. Meine Frage zu 10) aus der Anfrage 18/17932 ist erneut nicht inhaltlich beantwortet worden. Der Senat hat geantwortet: „Die Anzahl konnte – schon aus Gründen der Personalfuktuation – nicht ermittelt werden.“

Da für diese Koordinierungsgespräche Einzeltermine des PPr oder der VizePPr mit dem jeweiligen Erstbeurteiler und unter Einbindung der Beschäftigtenvertretungen erfolgt sein müssten, ist dazu keine "geführte Statistik" erforderlich, sondern allein eine Auskunft zu diesbezüglichen Terminseinladungen und/oder Terminen des PPr oder VizePPr im elektronisch geführten Terminkalender.

Nach § 36 Abs. 1 GGO I sind über bedeutsame Vorgänge Vermerke zu fertigen. Ein Verstoß gegen die GGO I ist grundsätzlich disziplinarwürdig. Zudem sind sicherlich Personalrat, Frauen- und Schwerbehindertenvertretung zu diesen Gesprächen hinzugeladen worden? In Anbetracht der disziplinarrechtlich zu kontrollierenden Pflicht, Akten lückenlos und fälschungssicher zu führen und der Regelung des § 55 Abs. 1 GGO I (vgl. meine Anfrage 18/14931) ist nicht nachvollziehbar, inwieweit eine „Personalfuktuation“ etwas an der Existenz der Einladungen und Vermerke ändern kann, zumal die Personalentscheidungen ohne diese Unterlagen nicht nachprüfbar wären.

Ich frage daher: wie viele dieser Termine haben seit dem Jahr 2014 jährlich zu den nach 9.3. der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung von Beamten des Polizeivollzugsdienstes (AV BVPVD) vom 25.04.2013 vorgeschriebenen Koordinierungsgesprächen zwischen dem jeweiligen Erstbeurteiler für Kriminaloberräte und dem Zweitbeurteiler stattgefunden?

Zu 10.:

Koordinierungsgespräche werden lediglich anlassbezogen geführt, um allgemeine Beurteilungsfragen zu erörtern. Sie werden in der Polizei Berlin statistisch nicht erfasst. Seit 2014 fungiert die Behördenleitung als Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler für alle Dienstkräfte des höheren Polizeivollzugsdienstes. Der damalige Polizeipräsident führte am 26. Juni 2014 ein Koordinierungsgespräch mit Erstbeurteilenden für Dienstkräfte des höheren Polizeivollzugsdienstes durch. Nach der Aktenlage ist davon auszugehen, dass seitdem keine Koordinierungsgespräche über Beurteilungsfragen von Kriminaloberräten stattgefunden haben. In der Schriftlichen Anfrage

18/17932 war demgegenüber nach der Fallzahl seit dem Jahr 2013 gefragt, als es noch eine Vielzahl an Zweitbeurteilenden gab.

Berlin, den 30. April 2019

In Vertretung

Torsten Akmann  
Senatsverwaltung für Inneres und Sport