

## **Antwort**

der Landesregierung  
auf die Kleine Anfrage Nr. 2004  
der Abgeordneten Ursula Nonnemacher  
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Drucksache 6/4826

### **Neue Führungskultur bei der Brandenburger Polizei**

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister des Innern und für Kommunales die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen der Fragestellerin: Einem Zeitungsbericht der PNN vom 11. Juli 2016 zufolge plant Polizeipräsident Hans-Jürgen Mörke, eine neue Führungskultur bei der Polizei zu implementieren und neue Verhaltensregeln für Führungskräfte aufzustellen. Konkret wurden zehn neue Leitlinien für ein „wertebasiertes Führungssystem“ entwickelt, es soll ein verpflichtendes Feedback-System zur Bewertung von Vorgesetzten eingeführt werden und mehrere Konferenzen zum Thema sind geplant. Zudem soll die Einhaltung von Leitlinien bei der Personalbeurteilung und Weiterbildung einfließen.

Frage 1: Was ist der Inhalt der 10 Leitlinien?

zu Frage 1: Die Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit des Polizeipräsidiiums lauten: „Die Führungskraft...

- gibt ihren Mitarbeitern/-innen klare Vorgaben und lässt ihnen erforderliche Handlungsspielräume. Die Ziele der Organisation sind definiert, priorisiert und auf allen Ebenen bekannt.
- setzt Ziele, die erreichbar sind.
- geht auf Mitarbeiter/-innen ein, kennt deren Stärken und Schwächen und berücksichtigt diese bei der Aufgabenübertragung.
- vertritt gemeinsam getroffene Entscheidungen in den unterschiedlichen Ebenen.
- erkennt Leistungen an, übt sachliche Kritik und ist selbstkritisch.
- unterstützt die Mitarbeiter/-innen durch individuelle Förderung erfolgreich zu werden. Dabei ist der Anteil an Frauen in Führungsfunktionen zu erhöhen.
- setzt ihre Mitarbeiter/-innen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten ein, fördert individuelle Kompetenzen und begleitet deren Fortentwicklung.
- pflegt eine offene Gesprächskultur, die gegenseitige Kritikfähigkeit einschließt. Gegenseitiges Zuhören und Verstehen sind dafür Voraussetzung.

Datum des Eingangs: 25.08.2016 / Ausgegeben: 30.08.2016

- versteht sich als Teil des Teams und bezieht Mitarbeiter/-innen organisations- und hierarchieübergreifend in Entscheidungsprozesse ein.
- fördert den Kontakt und Austausch mit anderen Organisationseinheiten. Dies schließt die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Vertretern der Personalräte, den Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung sowie mit den Gewerkschaften und dem Berufsverband ein.“

Frage 2: Von wem wurden die Leitlinien entworfen?

zu Frage 2: Die Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit wurden in einem breiten Abstimmungs- und Beteiligungsprozess im Polizeipräsidium erarbeitet. Gemeinsam mit mehr als 100 Führungskräften und unter Beteiligung der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Gleichstellungs- sowie Schwerbehindertenbeauftragten wurden Vorschläge für diese Leitlinien erarbeitet und ausgewählt.

Frage 3: Wie viele Fortbildungen finden zum Thema an der Fachhochschule statt für wie viele TeilnehmerInnen?

zu Frage 3: Fortbildungsveranstaltungen zu Führungsthemen finden jährlich mehrfach für alle Führungskräfte der Polizei statt. Sie werden fortlaufend auf aktuelle Themenschwerpunkte ausgerichtet und aktuell auch um Lehrinhalte zu den neuen Leitlinien des Polizeipräsidiums ergänzt.

Frage 4: Sind die Fortbildungen verpflichtend? Wenn ja, für wen? Wenn nein, warum nicht?

zu Frage 4: Nein, da hierfür keine Anforderlichkeit besteht.

Frage 5: Wie viele Konferenzen finden wo zu dem Thema statt?

zu Frage 5: Die neuen Leitlinien waren zentraler Gegenstand der 4. Konferenz des höheren Polizeivollzugs- und Verwaltungsdienstes zum Thema „ZusammenFühren“ am 6. Juli 2016 im Polizeipräsidium in Potsdam. Dieser Konferenz gingen mehrere Veranstaltungen in den Polizeidirektionen voraus.

Frage 6: Wo wird die Pflicht zur Bewertung von Vorgesetzten festgeschrieben?

zu Frage 6: Das Führungsfeedback wurde als ein weiteres Instrument der Personalentwicklung mit dem überarbeiteten „Rahmenkonzept zur Personalentwicklung in der Polizei des Landes Brandenburg“ am 16. April 2015 erstmalig eingeführt. Derzeit findet hierzu eine erste Evaluierung statt. Im Ergebnis werden die Einzelheiten für ein verpflichtendes Führungsfeedback verbindlich geregelt.

Frage 7: Wem ist die Bewertung des Vorgesetzten vorzulegen? Handelt es sich um ein anonymisiertes Verfahren?

zu Frage 7: Die Anonymität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die vertrauliche Behandlung des Feedbacks werden in jedem Fall gewährleistet. Die Befragungsergebnisse verbleiben bei der Führungskraft, die das Führungsfeedback selbst durchgeführt hat.

Frage 8: An wen können sich Polizeibeamtinnen und -beamte bisher wenden, wenn sie Probleme im Umgang mit Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten haben?

zu Frage 8: Alle Bediensteten haben jederzeit die Möglichkeit, sich bei Problemen Beratung und Unterstützung bei dem nächst höheren Vorgesetzten, der Personalstelle, der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Polizeiseelsorge, den Mobbingbeauftragten oder den Ansprechpartnern für gleichgeschlechtliche Lebensweisen zu suchen.

Frage 9: Wo wird die Pflicht zur Berücksichtigung der Leitlinien bei der Personalbeurteilung konkret festgeschrieben?

zu Frage 9: Gemäß der Verwaltungsvorschrift über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Landesdienst findet das Führungsverhalten sowohl in der Leistungs- als auch der Befähigungsbeurteilung Berücksichtigung.

Frage 10: Ab wann ist mit der Umsetzung der Maßnahmen zu rechnen, insbesondere

- a) mit dem Angebot an entsprechenden Fortbildungen,
- b) mit dem neuen verpflichtenden Feedback-System und
- c) mit der Einführung der Pflicht zur Berücksichtigung der 10 Leitlinien bei der Personalbeurteilung?

zu Frage 10: Die Umsetzung der mit den neuen Leitlinien im Zusammenhang stehenden Maßnahmen erfolgt sukzessive.