

Vorlage Nr. I/182/2019  
für den Magistrat

Anzahl Anlagen: 1

## **Änderung der Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Ortspolizeibehörde**

### **A Problem**

Die Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Ortspolizeibehörde (Beurteilungsrichtlinie) ist in der zz. gültigen Fassung seit 22.02.2017 in Kraft.

Die Beurteilungsrichtlinie sieht vor, die Leistungen der Polizeivollzugsbeamtinnen und - beamten regelmäßig alle zwei Jahre zu beurteilen (Ziff. 6.1 der Richtlinie). Die Regelbeurteilung gliedert sich in die Leistungsbeurteilung und in die Eignungs- und Befähigungsprognose (Ziff. 3 der Richtlinie). Darüber hinaus ist anlassbezogen eine Eignungs- und Befähigungsprognose *zur Führungseignung* zu erstellen, um die besondere Eignung, zukünftig Führungsaufgaben zu übernehmen (Bewerbung auf Führungsfunktionen) bzw. sich dafür zu qualifizieren (Teilnahme an der Führungskräftequalifikation nach dem Erlass des Senators für Inneres und Sport über den Zugang und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes vom 01.07.2008) festzustellen (Ziff. 3.3 und 7.2 der Richtlinie).

Zum 01.10.2018 hat die Ortspolizeibehörde mit dem Personalrat der Ortspolizeibehörde im Rahmen einer Dienstvereinbarung (Dienstvereinbarung -DV- Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften der unteren Führungsebene innerhalb der Schutzpolizei) ein Personalentwicklungskonzept beschlossen, um den Zugang zur unteren Führungsebene innerhalb der Schutzpolizei zu strukturieren, verpflichtende Elemente der Personalentwicklung während des Übergangs von der Funktion als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter im Einsatzdienst zur/zum Abwesenheitsvertreterin/Abwesenheitsvertreter der/des Dienstgruppenleiterin/Dienstgruppenleiters (AV-DGL) festzulegen und die weiterführende Qualifizierung der/des AV-DGL vor der Übernahme einer Funktion als Dienstgruppenleiterin/Dienstgruppenleiter (DGL) zu regeln. Das Personalentwicklungskonzept beschreibt somit den planmäßigen Karriereverlauf in die untere Führungsebene.

Die DV sieht vor, regelmäßig einen Pool für zukünftige Führungskräfte der unteren Führungsebene auszuschreiben, dessen Größe sich an einer jährlich zu aktualisierenden Prognose über die zu erwartenden Bedarfe orientiert. Auswahl und Zugang zu diesem Pool erfolgt unter dem Vorbehalt der verpflichtend zu absolvierenden Elemente der Personalentwicklung (Trainee-Phase) über die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung gem. Ziff. 7.2 der Beurteilungsrichtlinie.

Während der Trainee-Phase sind über einen Zeitraum von sechs Monaten verschiedene polizeiliche Verwendungen vorgesehen, um die Bewerberinnen/Bewerber auf die angestrebte Führungsebene vorzubereiten. Nach Abschluss der Trainee-Phase soll eine zweite Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung erstellt werden. Bei prognostisch festgestellter Führungseignung erfolgt die Einsteuerung in den Pool mit der Möglichkeit, sich auf freie bzw. freierwerbende AV-DGL Funktionen zu bewerben.

Die Beurteilungsrichtlinie sieht in der jetzigen Fassung die anlassbezogene Erstellung einer Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung nur aufgrund einer Bewerbung auf

Führungsfunktionen bzw. für die Teilnahme an der Führungskräftequalifikation vor, nicht jedoch nach Abschluss einer Personalentwicklungsmaßnahme. Zudem lässt es die Beurteilungsrichtlinie in der jetzigen Fassung nicht zu, innerhalb weniger Monate eine zweite Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung zu erstellen.

### **B Lösung**

Um das Instrument der Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung im Sinne des beschriebenen Personalentwicklungskonzeptes anwenden zu können, ist eine Änderung der Ziff. 7.2 der Beurteilungsrichtlinie erforderlich. Die vorgesehene Änderung ergibt sich aus der beigefügten Anlage.

Im Übrigen bleibt die Beurteilungsrichtlinie unverändert bestehen.

### **C Alternativen**

Keine.

### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Der Beschlussvorschlag hat keine finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Von der Maßnahme sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen.

Klimaschutzzielrelevante Auswirkungen ergeben sich nicht.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadteilkonferenz liegen nicht vor.

### **E Beteiligung / Abstimmung**

Das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren wurde durchgeführt.

### **F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Die Beurteilungsrichtlinie wird innerhalb der Ortspolizeibehörde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

### **G Beschlussvorschlag**

Der Magistrat stimmt den in der Anlage aufgeführten Änderungen in Ziff. 7.2 der Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Ortspolizeibehörde Bremerhaven zu. Die Änderungen treten mit Beschluss des Magistrats in Kraft.

Melf Grantz  
Oberbürgermeister

Anlage: Änderung Ziff. 7.2 der Beurteilungsrichtlinie Polizei