



HESSISCHER LANDTAG

08. 09. 2023

Kleine Anfrage

**Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn (Freie Demokraten) und
Thomas Schäfer (Freie Demokraten) vom 17.07.2023**

Führungsstab im Polizeipräsidium Frankfurt

und

Antwort

Minister des Innern und für Sport

Vorbemerkung Fragesteller:

Ein personell fester und zeitlich gefestigter Führungsstab ist von großer Bedeutung für die Effektivität und Effizienz der Polizeiarbeit. Ein personell fester Führungsstab ermöglicht eine langfristige Planung und Umsetzung von Strategien. Die Mitglieder des Führungsstabs können ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen kontinuierlich einbringen und langfristige Ziele verfolgen. Dadurch wird die Effektivität der polizeilichen Maßnahmen insgesamt verbessert. Die Mitglieder sind spezialisiert und entwickeln ein hohes Maß an Fachwissen in verschiedenen Bereichen der Polizeiarbeit. Dies ermöglicht eine gezielte und effektive Bekämpfung von Kriminalität und die Bewältigung komplexer Herausforderungen. Dies führt auch zu einer effizienten Koordination von polizeilichen Aktivitäten auf verschiedenen Ebenen. Besonders in Krisensituationen wie Naturkatastrophen, Terroranschlägen oder großen öffentlichen Veranstaltungen ist ein gut funktionierender Führungsstab wichtig. Ein eingespielter und erfahrener Führungsstab kann schnell und effektiv auf solche Ereignisse reagieren, Ressourcen optimal einsetzen und die Sicherheit der Bevölkerung gewährleisten. Ein personell fester Führungsstab ist in der Lage, langfristige Strategien zur Verbrechensbekämpfung zu entwickeln und diese mit den vorhandenen Ressourcen umzusetzen. Durch eine sorgfältige Planung können präventive Maßnahmen ergriffen werden, um potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Aus diesen vorgenannten Gründen ist ein Lagebild der personellen Kontinuität der Führungsgremien im Polizeipräsidium Frankfurt angezeigt.

Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:

Die Innere Sicherheit hat für die Landesregierung höchste Priorität. Deshalb wird die hessische Polizei seit 2014 personell konsequent gestärkt: Heute sind 2.200 mehr Polizistinnen und Polizisten für die Sicherheit in Hessen unterwegs, deren Zahl 2025 auf insgesamt über 16.000 weiter steigen soll (plus 18 % zu 2014).

Damit Hessen auch künftig eines der sichersten Bundesländer in Deutschland bleibt, investiert die Landesregierung weiter stark in die Innere Sicherheit. Während im Jahr 2002 im Haushalt nur 844 Mio. € für die Innere Sicherheit zur Verfügung standen, wird der Wert 2023 bei mehr als 2,6 Mrd. € liegen. Die gezielten Investitionen seit 2014 und strategischen Schwerpunktsetzungen spiegeln sich in konkreten Erfolgen wider.

Auch die hessische Polizei als einer der Hauptakteure für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit in Hessen handelt mit der Prämisse, ihre Ziele so effektiv und effizient wie möglich zu erreichen. Die Erreichung dieses Ziels fordert – neben einer ständigen Betrachtung und Optimierung der Arbeitsprozesse – eine ebenso beständige und sachgerechte Personalentwicklung.

Eine sachgerechte Personalentwicklung fördert gleichermaßen organisatorische wie auch persönliche Belange. Sie dient dazu, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich und persönlich zu befähigen, ihre Aufgaben effizient, erfolgreich, anforderungsgerecht und gesundheitserhaltend zu bewältigen und sich zukünftig anspruchsvolleren Herausforderungen zu stellen. Gleichzeitig werden hierdurch auch strategische Ziele erreicht, im Sinne einer Organisationsentwicklung sowie der frühzeitigen Vorbereitung und dauerhaften Sicherung von Führungskräften, die aufgrund ihrer Personalentwicklung in der Lage sind, bestmöglich den Herausforderungen, die die jeweilige Verwendung an sie stellt, gerecht zu werden. Der Personalentwicklung sowie der Weiterentwicklung des Einzelnen kommen daher eine erhebliche Bedeutung zu. Die Personalentwicklung, insbesondere die Rotation, trägt wesentlich dazu bei, dass sich Polizistinnen und Polizisten persönlich und fachlich weiterentwickeln. Dabei stellen die unterstützenden Maßnahmen, wie die Rotation, eine gängige Praxis im Rahmen der Personalentwicklung der Polizei Hessen dar. Durch die Anwendung der Instrumente der Personalentwicklung kann die hessische Polizei gleichzeitig ihren fachlichen Anforderungen noch besser gerecht werden.

Die Erfahrung zeigt, dass die Personalentwicklung in der Polizei Hessen positive Auswirkungen auf die Bewältigung fachlicher Anforderungen hat. Somit gehen in der Regel eine fortlaufende Personal- und Weiterentwicklung der Organisation der Polizei Hessen Hand in Hand. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Spitzenwerten zu der Sicherheit in Hessen wider. Seit Jahren nimmt Hessen bei der Kriminalitätsbekämpfung einen Spitzenplatz ein.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Welche Rolle spielt aus Sicht der Landesregierung ein personell und zeitlich gefestigter Führungsstab bei der Polizei, insbesondere hinsichtlich der Expertise, Koordination, Krisenmanagement und strategischer Planung und welche Folgen hat dieses auch für die Effektivität?

Führungskräfte tragen im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung für ihre Organisationseinheit. Ein Führungsstab ist eine ständig oder anlassbezogen eingerichtete Organisationseinheit zur Beratung und Unterstützung des Polizeiführers, u. a. bei der Bewältigung von Sonder- und Sofortlagen.

Die Komplexität, die Dynamik und die häufig zunächst unübersichtliche Informationslage sind bei der Bewältigung von Sofort- und Sonderlagen durchgehende Wesensmerkmale. Die Lösung dieser Problemstellungen setzt regelmäßig eine arbeitsteilige Bewältigung der Gesamtlage in der Führung und praktischen Aufgabenwahrnehmung voraus. Insoweit ist die Leistungsfähigkeit eines Führungsstabes stets das Produkt der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stabes und der Besonderen Aufbauorganisation.

Dabei gilt es zu bedenken, dass bei der Bewältigung unterschiedlicher Lagen keine stereotypische Übertragung von bisherigen Lösungen erfolgt. Die Expertise, Koordination, das Krisenmanagement und die strategische Planung des Einzelnen entwickeln sich fortlaufend weiter, sodass dies auch der Effektivität des Führungsstabes als solchem zugutekommt. Hierbei kann ein Zusammenspiel aus bestehenden Personalstrukturen als auch neuen Impulsen sachgerecht sein, wobei es stets auf den konkreten Einzelfall ankommt.

Frage 2. Wie viele Mitglieder des erweiterten Führungsstabes bis hin zu Leitern der jeweiligen Polizeidirektionen wurden seit dem Amtsantritt des Polizeipräsidenten Stefan M. im Juli 2022 im Polizeipräsidium Frankfurt ersetzt bzw. versetzt?

Frage 3. Welche konkreten Funktionen hatten die in Frage 2 benannten Personen inne und welche Funktionen haben diese jetzt inne?

Auf Grund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 2 und 3 gemeinsam beantwortet.

Es wird davon ausgegangen, dass die Fragestellung auf die Leitungsfunktionen in den Führungsstäben abstellt, mithin die Beamtinnen und Beamten des höheren Polizeivollzugsdienstes in der Funktion der Polizeiführerin bzw. des Polizeiführers und der Leiterin bzw. des Leiters des Führungsstabes.

Nr.	Vorhergehende Funktion	Neue Funktion
1	Kommissarische Leitung einer Abteilung	Leitung einer Abteilung in einer Polizeibehörde
2	Leitung eines Stabsbereichs	Leitung einer Polizeidirektion
3	Leitung einer Direktion	Leitung einer Polizeidirektion
4	Leitung einer Führungsgruppe und stellvertretende Leitung einer Direktion	Kommissarische Leitung einer Abteilung in einer Polizeibehörde
5	Kommissarische Leitung eines Stabsbereichs	Stellvertretende Leitung einer Polizeidirektion
6	Leitung einer Direktion	Einsatz im Bereich Grundsatz der hessischen Spezialeinheiten

Frage 4. Was waren die jeweiligen konkreten Gründe für die Versetzung?

Frage 5. Wie schätzt die Landesregierung die gezielte und effektive Bekämpfung von Kriminalität und die Bewältigung komplexer Herausforderungen bei personellen Veränderung des Führungsstabes ein, wenn derartige intensive Ab- und Neubesetzungen vorgenommen werden?

Frage 6. Welche konkreten Probleme oder auch Gefahren entstehen aus Sicht der Landesregierung bei einem nicht personell gefestigten Führungsstab, insbesondere im Hinblick auf die Erfahrung und das Fachwissen der Beamten, die „blinde Absprache“ und damit auch eine effiziente Koordination von polizeilichen Aktivitäten und Kommunikation?

Frage 7. Oder war die Not u. a. im Polizeipräsidium (PP) Südosthessen, im Hessischen Landeskriminalamt (LKA) (mehrfach?) und in der Polizeidirektion Wetterau so groß, dass eine Schwächung der Schlagkraft des PP Frankfurt billiger in Kauf genommen werden musste?

Auf Grund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 4 bis 7 gemeinsam beantwortet.

Es wird zunächst auf die Vorbemerkungen Bezug genommen. Im Rahmen der Personalentwicklung wird die Rotation als ein systematischer Wechsel der Aufgabe oder Organisationseinheit definiert. Sie dient der Erweiterung des Fachwissens, der sozialen Kompetenz und bereichert persönliche und berufliche Erfahrungen. Sie erfüllt zugleich präventive sowie fürsorgende Aspekte und kommt damit sowohl den einzelnen Beschäftigten als auch der Organisation zu Gute. Dies ist in den Regelungen der Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten in der Landesverwaltung in der jeweils gültigen Fassung entsprechend vorgegeben.

Die o. g. Personalmaßnahmen dienen grundsätzlich der persönlichen Weiterentwicklung der Betroffenen bzw. deren Vorbereitung für die Übernahme zukünftiger (Leitungs-)Funktionen und resultieren aus Auswahlverfahren, bei denen Bewerbungen auf andere, zum Teil höherwertige Funktionen erfolgten, sowie aus Personalentwicklungsmaßnahmen in amtsangemessene Führungsfunktionen. Eine Personalmaßnahme der Versetzung auf einen amtsangemessenen Dienstposten erfolgte aus dienstlichen Gründen.

Diese Personalmaßnahme wurde auch in der Sitzung des Innenausschusses am Donnerstag, 09.03.2023, unter Darstellung der dienstlichen Gründe der Versetzung ausführlich erörtert.

Die o. g. Maßnahmen kommen gleichzeitig der Weiterentwicklung der Organisation zu Gute. Die Maßnahmen dienen daher sowohl der Weiterentwicklung des Einzelnen als auch der Polizei Hessen als solcher. Dabei generiert sich der Fortschritt einer Organisationseinheit (Polizei als lernende Organisation) insbesondere auch dadurch, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Erfahrungen und Sichtweisen in die konkrete Arbeit mit einbringen. Dies gilt umso mehr für herausgestellte Führungskräfte der Führungsstäbe, die Lagefelder beurteilen und dabei „erfahrene Gewissheiten“ auch immer wieder hinterfragen können und müssen, um ein realistisches Bild von einer Einsatzlage zu erlangen und gemeinsame taktische Ziele festlegen zu können.

Die personelle Veränderung an der Spitze von Führungsstäben des Polizeipräsidiums Frankfurt am Main (PP FFM) generiert somit Chancen in der Fortentwicklung, da die neu eingesetzten Führungskräfte jeweils über eine umfangreiche eigene Verwendungsbreite und auch über breites Erfahrungswissen in der Bewältigung von Sofort- und Sonderlagen verfügen. Gleichzeitig können sie von dem über Jahre hinweg erworbenen Erfahrungswissen der Führungsstäbe des PP FFM partizipieren. Die beteiligten Führungskräfte wiederum werden mit anderen Führungsaufgaben in der hessischen Polizei betraut und können in neuer Funktion ihre Verwendungsbreite und ihr Erfahrungswissen einbringen.

Die personellen Veränderungen in den Leitungsfunktionen der Führungsstäbe des PP FFM sind Teil eines permanenten Prozesses der Fortentwicklung von Führungskräften. Die aus Personalentwicklungssicht abgestimmten Personalmaßnahmen wurden auch ergriffen, um die teamorientierte Zusammenarbeit zukunftsorientiert zu intensivieren und mit zielgerichteter Fortbildung zu optimieren. Das Instrument der Rotation ist in der Führungslehre auch wegen dieser Aspekte anerkannt und üblich. Die Führungsverantwortlichen werden durch zielorientierte Einsatzfortbildung wiederkehrend qualifiziert und weiterentwickelt. Dies ist Ausdruck der Polizei Hessen als sich stetig weiterentwickelnde Organisationseinheit zum Wohle und Schutz der Bürgerinnen und Bürger.

Mithin kommt die Weiterentwicklung der einzelnen Polizistin und des einzelnen Polizisten der Sicherheit des Landes Hessen zu Gute. Ungeachtet dessen war und ist die qualifizierte Bewältigung komplexer Herausforderungen beim Einsatz des Führungsstabes im PP FFM jederzeit gewährleistet.

Wiesbaden, 3. September 2023

Peter Beuth