Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 13 898
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Marcel Luthe (FDP)

vom 19. März 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 28. März 2018)

zum Thema:
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der Berliner Polizei XI

und **Antwort** vom 11. April 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Apr. 2018)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

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

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/13898
vom 19. März 2018
über Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der Berliner Polizei XI

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

1. Aus wie vielen Personen besteht die im Sonderbericht der Polizeiakademie auf S.65 zu 11.2.2. beschriebene Konfliktkommission und welche interne/externe Qualifikation haben diese?

Zu 1.:
Die Konfliktkommission (KoKom) setzt sich aktuell aus drei hauptamtlichen Dienstkräften in der Anlaufstelle und weiteren 18 Mitgliedern zusammen. Darüber hinaus wirken in beratender Funktion drei Angehörige der Beschäftigtenvertretungen, ein Vertreter der obersten Dienstbehörde sowie ein externes Mitglied mit.

Die Mitglieder der KoKom nahmen im Jahr 2010 an einer Qualifizierungsreihe nach einem entsprechenden Curriculum „Konfliktvermittler“ teil, welche von einem externen Dozenten durchgeführt wurde.

Seit 2012 aufgenommene Mitglieder sind entweder durch die Teilnahme an der Qualifizierungsreihe „Dezentrale Anlaufstelle und Konfliktmanagement“ der Verwaltungsakademie Berlin mit Zertifikat oder durch eine nach den Richtlinien des Bundesverbandes für Mediation anerkannte Mediationsausbildung qualifiziert.

Zudem nehmen die Mitglieder der KoKom verschiedene Fortbildungen zum Thema „Konflikte und Mediation“ und extern regelmäßig Supervision zur Qualitätssicherung der Fallbearbeitung und fachlichen Weiterentwicklung in Anspruch.

Die Leiterin der KoKom ist Diplom-Psychologin und befindet sich aktuell in der Qualifizierung „Supervision und Coaching“. Die anderen Mitarbeitenden der Anlaufstelle sind für Supervision, Coaching und Mediation ausgebildet. Eine

Mitarbeiterin verfügt über ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik und ist in der Krisen- und Konfliktberatung fortgebildet.

2. Für wie viele Polizeizugehörige ist diese Kommission zuständig?

Zu 2.:
Die KoKom ist für alle Dienstkräfte der Polizei Berlin zuständig.

3. Wie viele Personen suchen monatlich bzw. jährlich seit 2008 die Konfliktbewältigungskommission auf?

Zu 3.:
Eine monatliche Erfassung der Neuzugänge erfolgt nicht. Die Zahl der jährlichen Fälle ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Aus dem Vorjahr übernommene Altfälle	Neuzugänge	Gesamtzahl
2008	9	64	73
2009	12	78	90
2010	3	110	113
2011	4	98	102
2012	9	90	99
2013	17	85	102
2014	5	111	116
2015	24	107	131
2016	41	129	170
2017	60	95	155

4. Aus welchen Gründen wird die Hilfe der Kommission seitens
   a) Mitarbeitern
   b) Mitarbeiter in Führungspositionen
   in Anspruch genommen? Bitte dazu Statistik mit anonymisierter Auflistung der Gründe, z.B. Probleme mit Vorgesetzten, Problem mit Mitarbeitern, sexuelle Belästigung, Arbeitszeit/Schichtdienst, Mobbing im Team, Diskriminierung, Pflege Angehöriger, Problematiken durch Teilzeit-Beschäftigung, sonstige Gründe)

Zu 4.:
Inhaltlich lassen sich die Konflikttypen in Sachverhalts-, Interessen-, Beziehungs-, Werte- und Strukturkonflikte unterteilen. Die überwiegende Zahl der festgestellten Konflikte lag nicht in Reinform vor, sondern als Mischform aus den oben genannten Konflikttypen. Da Mehrfachnennungen möglich sind, übersteigt die Summe der

Vorstellungsanlässe die jeweils aufgeführte Gesamtzahl an dokumentierten Fällen. Die Anlässe wurden aus fachlicher Sicht eingeschätzt und den Konflikttypen zugeordnet. Zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften wurde bei der Auszählung nicht unterschieden.

	2008	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Verhalten der Vorgesetzten	38	52	56	65	52
Verhalten der Kolleginnen und Kollegen	32	30	44	25	30
Kommunikationsprobleme	22	53	73	70	53
Verhalten der Klienten selbst	21	51	24	43	51
Arbeitsaufträge / Zuweisung von Aufgaben	16	16	15	17	14
Kritik an der Arbeitsleistung	16	16	10	21	15
Persönliche Probleme	11	11	20	31	32
Erkrankung und das Verhalten aller Beteiligten im Krankheitsfall	7	7	9	11	13
Dienstrechtliche Ermittlungen	5	5	7	3	3
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4	4	9	2	1

Eine statistische Erfassung nach Konfliktgründen erfolgt seit 2013 nicht mehr.

5. Wie viele Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche wurden seit 2008 in welchem regelmäßigen zeitlichen Turnus pro Mitarbeiter (Gespräche insgesamt und durchschnittlich pro Mitarbeiter) durchgeführt?

Zu 5.:
In der Polizei Berlin werden Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MAVG) regelmäßig – mindestens jedoch alle zwei Jahre – angeboten und auf freiwilliger Basis der Mitarbeitenden durchgeführt. Darüber hinaus werden nach den „Landesweiten Leitlinien für Personalentwicklung“ seit dem Jahr 2013 Jahresgespräche angeboten und geführt.

Seit 2016 verbinden und ersetzen in der Dienststelle Behördenleitung die jährlich anzubietenden Jahresgespräche die bis dato durchgeführten MAVG und Personalentwicklungsgespräche sowie Gespräche nach § 5 Abs. 4 Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die übrigen Dienststellen verfahren wie eingangs dargestellt.

Die durchgeführten MAVG und Jahresgespräche wurden erst seit 2016 im Rahmen des Personalmanagementberichtes erfasst, so dass hierzu folgende Zahlen vorliegen:

2016: 3.064 durchgeführte MAVG; 328 durchgeführte Jahresgespräche
2017: 3.343 durchgeführte MAVG; 702 durchgeführte Jahresgespräche

6. Welche Gründe standen gegebenenfalls einer Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche innerhalb des vorgegebenen Turnus entgegen und wie schnell wurden diese nachgeholt?

Zu 6.:
Bei der Polizei Berlin erfolgt keine statistische Erhebung im Sinne der Fragestellung.

7. Wie häufig und mit welchem Ergebnis wurden seit 2008 Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und fanden diese stets einheitlich für alle Polizeizugehörigen oder nur für bestimmte Zielgruppen oder Liegenschaften statt? Wenn ja, für welche fanden diese wann statt?

Zu 7.:
Gesamtbehördliche Mitarbeiterbefragungen fanden in den Jahren 2009/2010, 2012/2013 und 2016 statt.

Darüber hinaus wurden die in nachstehender Tabelle aufgeführten Befragungen durchgeführt:

Dienststelle	**Jahr**	**Zielgruppe**
Direktion 1 - Abschnitt 12 (A 12)	2010	alle Dienstkräfte des A 12
Direktion 1 - Abschnitt 13 (A 13)	2011 2014	alle Dienstkräfte des A 13 alle Dienstkräfte des A 13
Direktion 1 - Abschnitt 15 (A 15)	2008	alle Dienstkräfte des A 15
Direktion 5 (Dir 5)	2013	alle Vollzugsdienstkräfte (PVB) der Dir 5 und ehemalige PVB aller Ämter und Direktionen, die in den letzten 12 Monaten vor der Befragung aufgrund psychischer Störungen in den Ruhestand versetzt wurden
Direktion 5	2017	alle PVB der Dir 5
Direktion 6 (Dir 6)	2016	alle PVB der Dir 6
Direktion Zentrale Aufgaben (Dir ZA) - Funkbetriebszentrale (Fubz)	2008	alle Dienstkräfte der Dir ZA Fubz
Dir ZA	2009	alle Dienstkräfte der Dir ZA
Dir ZA – Bereitschaftspolizei (BePo)	2013	alle Dienstkräfte der Dir ZA BePo
Dir ZA – Einsatzleitzentrale (ELZ)	2015	alle Dienstkräfte der Dir ZA ELZ
Dir ZA – Gefangenenwesen (Gef)	2015	alle Dienstkräfte der Dir ZA Gef
Direktion Einsatz (Dir E) - Zentraler Objektschutz (ZOS)	2016	alle Dienstkräfte der Dir E ZOS
Landeskriminalamt (LKA)	2009 2016 2017	alle Dienstkräfte des LKA 13 alle nicht dem Vollzug angehörenden Dienst-kräfte des LKA alle Dienstkräfte des LKA

Im Ergebnis der gesamtbehördlichen Mitarbeiterbefragungen wurden die Arbeitsbedingungen unterschiedlich beurteilt. Überwiegend wurden mittlere Werte (2,5 bis 3,5) beurteilt.

Die in den Befragungen der Direktion (Dir) 1 und Dir ZA / Dir E gewonnenen Erkenntnisse dienten der Unterstützung interner Veränderungsprozesse. Die einzelnen Ergebnisse wurden nicht einheitlich erfasst und sind deshalb für eine allgemeine Evaluation nicht geeignet.

Aus den Befragungen der Dir 5 und 6, die im Rahmen einer Studie der Freien Universität Berlin durchgeführt wurden und sich unter anderem mit Risikokonstellationen für Frühpensionierungen beschäftigten, sind Strategien und Handlungsempfehlungen abgeleitet worden. Dazu gehören unter anderem:

- das Erhöhen der wahrgenommenen Wertschätzung durch Angleichung der Besoldung an das Bundesniveau,
- eine verbesserte personelle und materielle Ausstattung,
- die Einrichtung von Gesundheitszirkeln, welche den Umgang mit psychischen Belastungen sowie allgemeine Gesundheitsaspekte thematisieren,
- die Einrichtung eines externen Beratungs- und Coaching-Angebotes sowie
- die Stärkung eines gesundheitsförderlichen und mitarbeiterorientierten Führungsstils.

Die Befragung des LKA aus dem Jahr 2009 diente der Unterstützung interner Veränderungsprozesse. Die Ergebnisse sind für eine allgemeine Evaluation nicht geeignet. Im Jahr 2016 wurden in Ergänzung zur behördenweiten Mitarbeiterbefragung die nicht dem Vollzug angehörenden Dienstkräfte zum Thema Gesundheits- und Präventionssport (GPS) befragt. Ziel hierbei war, die Inanspruchnahme des GPS auch durch diese Zielgruppe zu erhöhen. Die Auswertung der Befragung dauert aktuell an.

8. In welcher Form wurden den im Jahr der Befragung in Mutterschutz/Elternzeit gegangenen, den im selben Jahr länger erkrankten oder länger im Urlaub befindlichen Mitarbeitern die Teilnahme ermöglicht (telefonisch, per Post, per E-Mail, durch den letzten zuständigen Vorgesetzten, über die Personalstelle)?

Zu 8.:
Der Zugang zu den Onlinefragebögen der drei gesamtbehördlichen Befragungen wurde über die dienstlichen E-Mail-Adressen an alle Beschäftigten der Polizei Berlin verteilt. Die Information an längerfristig abwesende Kolleginnen und Kollegen über die Befragung sowie eine entsprechende Weiterleitung des für die Teilnahme erforderlichen Zugangs erfolgte durch die jeweiligen Dienststellen bzw. Vorgesetzten.

Die abschnittsinternen Befragungen der Dir 1 wurden über einen längeren Zeitraum geplant und durchgeführt, die Informationen darüber breit gestreut. Eine darüber hinausgehende systematische Information der länger abwesenden Dienstkräfte gab es nicht.

Zur Teilnahme an den Befragungen der Dir 5 und 6 erhielten alle PVB, die im Befragungszeitraum nicht im Dienst sein konnten, Fragebögen per Post zugesandt. Darüber hinaus gab es für diesen Kreis die Möglichkeit, von zu Hause aus auf einen

Link der Freien Universität Berlin zuzugreifen, um an der Befragung online teilnehmen zu können.

Zusätzlich wurden bei der Mitarbeiterbefragung der Dir 5 aus dem Jahr 2013 allen in der Tabelle zu Frage 7 erwähnten PVB Fragebögen nach Hause geschickt. Außerdem bekamen diese die Gelegenheit, an einem Interview teilzunehmen.

Für die Befragung der Dir ZA Einsatzleitzentrale sind alle Dienstkräfte postalisch angeschrieben worden. Eine gezielte Einbeziehung aller Dienstkräfte bei den anderen Befragungen der Dir ZA / Dir E erfolgte nicht.

An den Befragungen des LKA konnten sich längerfristig Abwesende durch das Ausfüllen von Fragebögen in Papierform beteiligen.

9. Welche Ergebnisse und Folgemaßnahmen hatte die Analyse der Mitarbeiterbefragung, die auf S. 72/12.2 des Sonderberichtes zur Polizeiakademie angesprochen wurde? Bitte Ergebnisse und Analyse der Befragung beifügen.
10. Wer befasst sich in welcher Form mit der Evaluation der Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2016? Bitte Personen/Funktionen benennen und Ergebnisse beifügen.

Zu 9. und 10.:
Die Ergebnisse dieser Mitarbeiterbefragung sind nicht für eine Veröffentlichung vorgesehen.

Zur Konkretisierung der gewonnenen Erkenntnisse dieser quantitativen Studie, insbesondere der identifizierten primären Handlungsfelder, wurde eine qualitative Anschlussstudie im Oktober 2017 initiiert. Die letzte Teilnahme erfolgte am 13. März 2018. Die Auswertung dauert an.

Für die Evaluation der Mitarbeiterbefragung wurde eine Kommission eingerichtet, die sich aus den Leitern der Stabsabteilung II und des Abteilungsbereiches IV 2 des Stabes des Polizeipräsidiums sowie dem Leiter der 3. Bereitschaftspolizeiabteilung zusammensetzt. Die Arbeit in der Kommission wird als Zugleichaufgabe wahrgenommen und durch Expertenwissen anderer Dienststellen und der mit der Erhebung betrauten Firma unterstützt.

11. Für welches Jahr ist die nächste Mitarbeiterbefragung allgemein oder für einzelne Zielgruppen oder Liegenschaften vorgesehen?

Zu 11.:
Die nächste gesamtbehördliche Mitarbeiterbefragung ist für 2019/2020 geplant. Planungen für Befragungen einzelner Dienststellen gibt es aktuell nicht.

Berlin, den 11. April 2018

In Vertretung

Torsten Akmann
Senatsverwaltung für Inneres und Sport