

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Orkan Özdemir (SPD)

vom 6. Januar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Januar 2026)

zum Thema:

Chancengleichheit, Leistungsbewertung und mögliche Benachteiligungen bei Beförderungen im Zentralen Objektschutz (ZOS) der Polizei Berlin

und **Antwort** vom 3. Februar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 5. Februar 2026)

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Herrn Abgeordneten Orkan Özdemir (SPD)
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/24881
vom 6. Januar 2026
über Chancengleichheit, Leistungsbewertung und mögliche Benachteiligungen bei
Beförderungen im Zentralen Objektschutz (ZOS) der Polizei Berlin

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

Vorbemerkung:

Beschäftigte des Zentralen Objektschutzes (ZOS) der Polizei Berlin berichten mir über mögliche Benachteiligungen bei Beförderungen, der Vergabe von Stammstellen sowie beim Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Vor diesem Hintergrund sowie im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Verpflichtung des Landes Berlin zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung frage ich den Senat:

1. Wie viele Beschäftigte sind derzeit insgesamt im Zentralen Objektschutz der Polizei Berlin tätig, und wie viele davon haben nach Kenntnis des Senats einen Migrationshintergrund?
2. Wie viele Gruppenführerstellen existieren derzeit im Zentralen Objektschutz, und wie viele dieser Stellen sind mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt?

Zu 1. und 2.:

Die erfragten Daten können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Direktion Zentrale Sonderdienste (Dir ZeSo) – Referat Zentraler Objektschutz
(ZOS)

Beschäftigtengruppe	Vollzeitäquivalente (VZÄ) ⁽¹⁾⁽²⁾	Anzahl Dienstkräfte ⁽¹⁾
Gruppenführende im Objektschutz	73,00	73
Polizeibeschäftigte im Objektschutz	1.543,21	1.558
gesamt	1.616,21	1.631,00

Quelle: Integrierte Personalverwaltung, Stand 31. Dezember 2025

⁽¹⁾ Angaben in Vollzeitäquivalenten

⁽²⁾ Angaben mit beurlaubten Dienstkräften

Eine statistische Erfassung zum Migrationshintergrund der Dienstkräfte erfolgt bei der Polizei Berlin nicht.

3. Nach welchen formalen Kriterien (z. B. Leistungsbewertung, Qualifikation, Berufserfahrung, Auswahlgespräche) werden Gruppenführerstellen im ZOS vergeben?

Zu 3.:

Die Besetzung der Stellen für das Aufgabengebiet „Gruppenführende“ erfolgt im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens nach Veröffentlichung entsprechender Stellenausschreibungen. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen den Grundlehrgang für den Objektschutz erfolgreich absolviert haben und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zum Land Berlin stehen. Sie benötigen darüber hinaus die Waffenträgereigenschaft, die Fahrerlaubnis Klasse B und die Berechtigung zum Führen von Dienstkraftfahrzeugen der Polizei Berlin. Sofern die formalen Voraussetzungen erfüllt sind, erfolgt die Personalauswahl bei der Stellenbesetzung des vakanten Aufgabengebiets im Rahmen der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG). Diese umfasst eine Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

4. Wie wird sichergestellt, dass Leistungsbeurteilungen im Zentralen Objektschutz objektiv, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei erfolgen, insbesondere im Zusammenhang mit Bewerbungen auf Führungspositionen?

Zu 4.:

Für Beschäftigte der Polizei Berlin werden Leistungsberichte auf Basis der Beschreibung des Aufgabenkreises bzw. des Anforderungsprofils durch die vorgesetzte Dienstkraft erstellt. Die Leistungsberichte werden durch die jeweilige vorgesetzte Dienstkraft über die Referatsleitung des ZOS den Beschäftigtenvertretungen zur Beteiligung übersandt.

5. Liegen dem Senat Beschwerden, Hinweise oder interne Prüfungen vor, wonach Beschäftigte nach Bekanntgabe ihres Bewerbungsinteresses schlechter bewertet wurden? Falls ja, mit welchem Ergebnis?

Zu 5.:

Nein.

6. Wie viele sogenannte Stammstellen an festen Objekten existieren im Zentralen Objektschutz, und nach welchen Kriterien werden diese vergeben?

Zu 6.:

Einem oder mehreren Schutzobjekten fest zugeordnete Stellen gibt es beim ZOS nicht. Gleichwohl wird großer Wert auf eine kontinuierliche personelle Besetzung an den Schutzobjekten zur Förderung der Handlungssicherheit der eingesetzten Mitarbeitenden und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Objekthaltern gelegt. Um wiederkehrend an einem Schutzobjekt eingesetzt zu werden, ist die zuverlässige und verlässliche Ausübung der auferlegten Tätigkeiten am jeweiligen Schutzobjekt ausschlaggebend. Ferner werden die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt.

7. Wie viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund verfügen aktuell über eine Stammstelle an einem festen Objekt, und wie viele sind dauerhaft als Springer eingesetzt?

Zu 7.:

Auf die Beantwortung zu 1. und 2. wird verwiesen.

8. Wie stellt der Senat sicher, dass die Vergabe von Stammstellen transparent, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei erfolgt?

Zu 8.:

Auf die Beantwortung zu 6. wird verwiesen.

9. Welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Verwaltungslehrgänge) stehen Beschäftigten des Zentralen Objektschutzes grundsätzlich offen?

Zu 9.:

Den Beschäftigten des ZOS stehen die im Fortbildungskatalog der Polizei Berlin vorgesehenen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielgruppe sowie der formalen Voraussetzungen offen. Des Weiteren finden mehrmals im Jahr verpflichtende Regelfortbildungsdienste statt, die in eigener Verantwortlichkeit der jeweiligen Dienststellen organisiert und durchgeführt werden. Tarifbeschäftigte Dienstkräfte des ZOS haben einmal jährlich die Möglichkeit, sich für eine Teilnahme an ausgewählten berufsbegleitenden Lehrgängen der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) anzumelden. Ferner besteht die Möglichkeit, sich nach Absolvierung des Objektschutzgrundlehrgangs durch weitere Fortbildungsmaßnahmen für eine Verwendung im Gefangenbewachungsdienst oder im Sicherheits- und Ordnungsdienst weiterzuentwickeln.

10. Wie viele Beschäftigte des ZOS haben in den letzten fünf Jahren an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen, und wie hoch war dabei jeweils der Anteil von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund?

Zu 10.:

An dem Gruppenführungslehrgang haben seit der Einführung im Jahr 2024 insgesamt 101 Polizeibeschäftigte teilgenommen. An Fortbildungen an der VAk haben in den vergangen fünf Jahren 31 Polizeibeschäftigte teilgenommen. Eine statistische Erfassung zum Migrationshintergrund der Teilnehmenden erfolgt bei der Polizei Berlin nicht.

11. Nach welchen Kriterien wird festgestellt, ob im Zentralen Objektschutz Bedarf an weiterqualifiziertem Personal besteht, und wer trifft diese Entscheidung?

Zu 11.:

Das im ZOS eingesetzte Personal ist mit erfolgreichem Absolvieren des Objektschutzgrundlehrgangs für die Tätigkeit im Aufgabengebiet des Objektschutzes abschließend qualifiziert. Für die Gruppenführenden besteht ein Bedarf an weiterführenden Qualifikationen. Der Bedarf an Gruppenführenden wird im Ergebnis sorgfältiger Aufgaben-, Organisations- und Strukturüberlegungen bestimmt.

12. Welche konkreten Maßnahmen ergreift der Senat, um Diskriminierung aufgrund von Herkunft oder Migrationsgeschichte im Zentralen Objektschutz vorzubeugen?

Zu 12.:

Die Polizei Berlin bietet allen Mitarbeitenden insoweit ein umfangreiches Weiterbildungs- und Beratungsangebot an. Als Ansprechpersonen stehen insbesondere auch die Koordinierenden für interkulturelle Aufgaben (KiA) und die Multiplizierenden für interkulturelle Aufgaben (MiA) zur Verfügung. Darüber hinaus wird seit 2017 die Fortbildungsveranstaltung „Handlungssicherheit im Umgang mit kultureller Vielfalt“ durchgeführt. Zielgruppe sind u. a. Führungskräfte und Mitarbeitende des ZOS. Auch in den Fortbildungen der Mitarbeitenden zu Gruppenführenden werden Instrumente zur Erlangung und Stärkung interkultureller Kompetenz vermittelt.

13. Welche Kontrollmechanismen bestehen, um mögliche strukturelle Benachteiligungen innerhalb des ZOS frühzeitig zu erkennen und abzustellen?

Zu 13.:

Als Kontrollmechanismen dienen insbesondere die Ansprechpersonen KiA und MiA, aber auch die Beschäftigtenvertretungen sowie ein kontinuierliches Monitoring und Feedback, beispielsweise in Form von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Darüber hinaus sind präventive Maßnahmen wie eine kontinuierliche Fortbildung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte etabliert.

14. Wie werden Führungskräfte im Zentralen Objektschutz für Fragen der Antidiskriminierung, Chancengleichheit und fairer Personalentwicklung sensibilisiert und geschult?

Zu 14.:

Durch gezielte und auch verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen werden die Führungskräfte im Hinblick auf die genannten Themenfelder sensibilisiert und geschult. Darüber hinaus erfolgt eine Sensibilisierung sowie Schulung durch die Teilnahme an der Fortbildung „Handlungssicherheit im Umgang mit kultureller Vielfalt“. Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen haben ferner die Verpflichtung, an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb von und Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen teilzunehmen. Hierfür kann die durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung zur Verfügung gestellte digitale Lernanwendung zum LADG genutzt werden.

15. Plant der Senat, die geschilderten Vorwürfe zum Anlass zu nehmen, die Personal-, Bewertungs- und Beförderungspraxis im Zentralen Objektschutz umfassend zu überprüfen? Falls ja, in welcher Form und mit welchem Zeitplan?

Zu 15.:

Nein.

Berlin, den 3. Februar 2026

In Vertretung

Christian Hochgrebe
Senatsverwaltung für Inneres und Sport