

Antrag

des Abg. Sascha Binder u. a. SPD

und

Stellungnahme

**des Ministeriums des Inneren,
für Digitalisierung und Kommunen**

Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Stabsstelle „Moderne Führungs- und Wertekultur“ in der Innenver- waltung und der Polizei

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. inwieweit die vom Innenminister als Auftrag bezeichneten Handlungsempfehlungen der Stabsstelle „Moderne Führungs- und Wertekultur“ bereits umgesetzt wurden, differenziert nach den neun Handlungsfeldern und den einzelnen 24 Handlungsempfehlungen;
2. welche konkreten Maßnahmen zur Umsetzung jeder einzelnen der insgesamt 24 Handlungsempfehlungen (z. B. zur Verbesserung der Personalentscheidungen, Stärkung der Führungskultur, Fortbildung, Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, Onboarding, Digitalisierung, Bürokratieabbau, Nachwuchsgewinnung) eingeleitet oder bereits realisiert worden sind, differenziert nach den neun Handlungsfeldern und den einzelnen 24 Handlungsempfehlungen;
3. mit welchem Zeitplan die vollständige Umsetzung der Handlungsempfehlungen erfolgen soll;
4. ob und falls ja, inwieweit die lokalen Polizeipräsidien, die Hochschule für Polizei, das Präsidium Technik, Logistik, Service der Polizei, das Polizeipräsidium Einsatz und das Landeskriminalamt in die Umsetzung der Handlungsempfehlungen eingebunden wurden beziehungsweise werden;
5. ob und falls ja, inwieweit die Personalräte und Gewerkschaften in die Umsetzung der Handlungsempfehlungen eingebunden wurden beziehungsweise werden;
6. ob und inwieweit der Aufbau einer zentralen Stelle für Führungsfortbildung umgesetzt wurde;

7. ob und inwieweit Strukturen zur Steuerung und zur Sicherstellung der Umsetzung der Handlungsempfehlungen geschaffen wurden;
8. welche Stelle im Ministerium für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen verantwortlich ist;
9. ob und falls ja, auf welche Weise die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen evaluiert werden soll.

21.7.2025

Binder, Ranger, Hoffmann, Dr. Weirauch, Weber SPD

Begründung

Die im Juli 2024 veröffentlichten Handlungsempfehlungen der Stabsstelle „Moderne Führungs- und Wertekultur“ beruhen auf einem umfangreichen und partizipativen Diskussionsprozess mit über 2 000 Beschäftigten der Innenverwaltung und Polizei. Sie thematisieren zentrale Anliegen im Bereich der Führungs- und Arbeitskultur und enthalten systemisch angelegte Reformvorschläge. Der Innenminister selbst hat diese Empfehlungen am 26. Juli 2024 als „Auftrag“ bezeichnet. Mit dem Antrag soll dargestellt werden, ob und falls ja inwieweit die jeweiligen Handlungsempfehlungen in den einzelnen Handlungsfeldern jeweils umgesetzt wurden.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 18. August 2025 Nr. IM StFW nimmt das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. inwieweit die vom Innenminister als Auftrag bezeichneten Handlungsempfehlungen der Stabsstelle „Moderne Führungs- und Wertekultur“ bereits umgesetzt wurden, differenziert nach den neun Handlungsfeldern und den einzelnen 24 Handlungsempfehlungen;*
- 2. welche konkreten Maßnahmen zur Umsetzung jeder einzelnen der insgesamt 24 Handlungsempfehlungen (z. B. zur Verbesserung der Personalentscheidungen, Stärkung der Führungskultur, Fortbildung, Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, Onboarding, Digitalisierung, Bürokratieabbau, Nachwuchsgewinnung) eingeleitet oder bereits realisiert worden sind, differenziert nach den neun Handlungsfeldern und den einzelnen 24 Handlungsempfehlungen;*
- 3. mit welchem Zeitplan die vollständige Umsetzung der Handlungsempfehlungen erfolgen soll;*

Zu 1. bis 3.:

Die Ziffern 1 bis 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die 24 Handlungsempfehlungen sind so ausgestaltet, dass sie sowohl kurzfristig wirksame Impulse als auch mittel- und langfristig angelegte strukturelle Veränderungen ermöglichen. In ihrer Gesamtheit bilden sie einen strategischen Maß-

nahmenkatalog, der auf eine nachhaltige Weiterentwicklung der Führungs- und Verwaltungskultur abzielt. Während einzelne Maßnahmen rasch umsetzbar sind, erfordern andere einen längeren Zeithorizont und intensive Abstimmungen. Vor diesem Hintergrund war von Beginn an klar, dass nicht alle Empfehlungen zeitgleich umgesetzt werden können. Daher wurden die einzelnen Maßnahmen zunächst strukturiert, aufbereitet, hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit abgestuft und entsprechend ihrer inhaltlichen Dringlichkeit und Wirkungsmöglichkeit priorisiert. Zudem ist zwischen zentralen und dezentralen Umsetzungssträngen zu unterscheiden. Während zentrale Maßnahmen durch das Innenministerium verantwortet und gesteuert werden, obliegt die Umsetzung der zahlreichen dezentralen Maßnahmen den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst sowie den weiteren Dienststellen der Innenverwaltung.

Für insgesamt elf der zentral durch das Innenministerium umzusetzenden Handlungsempfehlungen werden zusätzliche finanzielle Mittel benötigt. Die Realisierung dieser Handlungsempfehlungen setzt eine Zustimmung durch den Haushaltsgesetzgeber voraus.

Der Sachstand für die Umsetzung der Maßnahmen stellt sich wie folgt dar:

1. Handlungsfeld Objektivität und Transparenz von Personalentscheidungen erhöhen

Handlungsempfehlung 1: Überprüfung und Optimierung der Stellenausschreibungen: Bei der Polizei sind zentrale Dienstpostenbeschreibungen als Grundlage von Stellenausschreibungen eingeführt worden. Das neue Beurteilungssystem für die Polizei trägt zudem der von der Stabsstelle Moderne Führungs- und Wertekultur empfohlenen Beurteilungsnähe Rechnung.

In der allgemeinen Innenverwaltung wurde die Stellenausschreibungspraxis überprüft. Etwaige Verbesserungen werden im Rahmen der kontinuierlichen Daueraufgabe umgesetzt.

Handlungsempfehlung 2: Das Innenministerium hat die aktuelle Vorsichtungspraxis bei den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst im Zusammenhang mit dem Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst systematisch erhoben. Im Rahmen einer Neukonzeption des Aufstiegsverfahrens werden derzeit unter anderem eine Harmonisierung der Zeiträume sowie zentrale Rahmenvorgaben geprüft.

2. Handlungsfeld Kommunikationskultur offener und transparenter gestalten

Handlungsempfehlungen 3 und 4: Hier hat das Innenministerium gezielte Maßnahmen zur Stärkung einer offenen Kommunikationskultur angestoßen. Das Feedback der Führungs- und Leitungsebene zu Arbeitsergebnissen wurde über diverse Sensibilisierungsmaßnahmen in allen Dienststellen der Innenverwaltung und Polizei gestärkt.

Zur Vernetzung und der ebenenübergreifenden Kommunikation hat das Landespolizeipräsidium im Innenministerium ein regelmäßig stattfindendes Informations- und Austauschformat für die gesamte Abteilung eingeführt. Flankiert wird dies durch weitere Formate wie z. B. gemeinsame Sportnachmittage.

3. Handlungsfeld Fortentwicklung der Führungs- und Wertekultur

Handlungsempfehlung 5: Das Themenfeld „Fehlerkultur“ wird in den Angeboten der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg als zentraler Aus- und Fortbildungsträger der Polizei umfänglich berücksichtigt.

Das Landespolizeipräsidium im Innenministerium engagiert sich nachdrücklich für die Weiterentwicklung der Führungs- und Organisationskultur. Ein abteilungsinternes Veranstaltungsformat unter Einbindung aller Mitarbeitenden, das Themen wie z. B. eine positive Fehlerkultur adressiert, wird aktuell konzipiert.

Handlungsempfehlung 6: Das Innenministerium beauftragte die Führungsakademie, ein entsprechendes Konzept zur übergreifenden Kategorie „Fortbildungen“ (wozu auch Handlungsempfehlung 8 zählt) zu erarbeiten. Das Landespolizeipräsidium im Innenministerium gestaltet aktiv die Weiterentwicklung der Führungs- und Wertekultur in der Polizei. So initiierte das Landes-

polizeipräsidium eine umfassende Veranstaltungsreihe, in der die Abteilungsleitung im Sinne der „Geht-hin-Kultur“ im Juli 2025 in mehreren ganztägigen Workshops mit rund 200 Führungskräften aller Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst in den persönlichen Austausch zur Führungs- und Wertekultur getreten ist.

In der Polizei liegt ein weiterer Fokus auf der intensiven Auseinandersetzung mit der novellierten Nr. 1.5 „Führung und Zusammenarbeit“ der Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100), in der sich die von der Stabsstelle Moderne Führungs- und Wertekultur beschriebene werteorientierte Führung in verbindlicher Form wiederfindet. In den genannten Workshops wurden die Inhalte der PDV 100 Nr. 1.5 so konkretisiert und operationalisiert, dass sie die Grundlage für ein geteiltes und praktikables Führungsverständnis schaffen. Es sind weitere Workshops unter Beteiligung verschiedener Zielgruppen vorgesehen.

In der Polizei wird darüber hinaus das bereits etablierte strukturierte Mitarbeitergespräch weiterentwickelt. Hierzu werden mehrere Workshops mit Führungskräften verschiedener Ebenen sowie mit Mitarbeitenden ohne Führungsaufgabe durchgeführt. Ziel ist es, das Instrument im Sinne einer modernen Führungskultur an den Bedürfnissen der Praxis orientiert fortzuentwickeln.

Handlungsempfehlung 7: Es wurden sowohl auf zentraler Ebene als auch dezentral in den einzelnen Dienststellen unterschiedliche Initiativen zur Sensibilisierung umgesetzt, um die Bedeutung einer verantwortungsvollen Kommunikation in der Öffentlichkeit zu betonen. In der Polizei betrifft dies insbesondere die Umsetzung der Rahmenvorgaben des Medienkodex Polizei BW. Als flankierende Maßnahme hat das Innenministerium die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg mit der Prüfung beauftragt, das Fortbildungsangebot um „Statement- und Interviewtraining für Führungskräfte“ zu erweitern.

Handlungsempfehlung 8: Für die Polizei erstellt das Landespolizeipräsidium im Innenministerium derzeit ein Personalentwicklungskonzept für den höheren Polizeivollzugsdienst. Zur quantitativen Verbesserung des zentralen Fortbildungsangebots für Führungskräfte hat die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg im Auftrag des Landespolizeipräsidiiums bereits ein Konzept zur Neuausrichtung des Instituts für Management und Personalgewinnung vorgelegt, das nun umgesetzt wird. Ein weiterer Baustein zur quantitativen Verbesserung des Fortbildungsangebots sind ausgewiesene dezentrale Fortbildungsangebote bei den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst. Die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg schult entsprechende Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Handlungsempfehlung 9: Die Polizei führte das Vorgesetztenfeedback bereits im Jahr 2018 ein. Seit Februar 2025 steht allen Führungskräften in der Polizei eine überarbeitete Version des Vorgesetztenfeedbacks zur Verfügung. Als zentrales Führungsinstrument ist auch die periodisch stattfindende Mitarbeiterbefragung in der Polizei bereits etabliert. Diese wurde zuletzt im November 2024 durchgeführt. Sowohl in der Gesamtbetrachtung als auch bei Betrachtung auf Ebene der einzelnen Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst sind die Ergebnisse als weit überwiegend positiv zu bezeichnen. Dies gilt insbesondere auch für den Bereich Führung und dessen Komponenten (z. B. Wertschätzung, Vertrauen, aktives Ansprechen von Fehlern).

In der allgemeinen Innenverwaltung werden Mitarbeiterbefragungen und gegebenenfalls Vorgesetztenfeedback dezentral in der Verantwortung der jeweiligen Behörden und Dienststellen durchgeführt. Beim Innenministerium selbst soll möglichst noch in diesem Jahr eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden.

Handlungsempfehlung 10: Die Relevanz einer nachhaltigen Personalentwicklung in den Eingangsstufen wurde sowohl auf zentraler Ebene als auch dezentral in den einzelnen Dienststellen hervorgehoben. Das Innenministerium unterstützt grundsätzlich eine längere Verweildauer in diesen Positionen, wobei die verschiedenen Aspekte der Personalplanung zu berücksichtigen sind, um eine ausgewogene Balance zwischen Kontinuität und Flexibilität zu wahren.

4. Handlungsfeld Stärkung der Teamverantwortung und des Individuums

Handlungsempfehlung 11: Für die Innenverwaltung wird die wertorientierte Führung künftig ein zentraler Bestandteil des Fortbildungskonzeptes sein, welches das Innenministerium bei der Führungsakademie beauftragt hat. In den Fortbildungsformaten, die es in der Polizei bereits gibt und die aktuell weiter ausgebaut werden, ist die wertorientierte Führung bereits Bestandteil. Auch das Personalentwicklungskonzept für den höheren Polizeivollzugsdienst, das derzeit erstellt wird, sieht entsprechende verpflichtende Fortbildungen vor.

In der Polizei liegt ein weiterer Fokus darauf, allen Führungskräften dauerhaft einen zeitgemäßen, praxisnahen Zugang zu relevanten Informationen, Instrumenten und Unterstützungsangeboten zu ermöglichen. Hierfür wurde das Fachportal „Führung“ im polizeilichen Intranet umfassend überarbeitet. Das Fachportal wird kontinuierlich und bedarfsorientiert weiterentwickelt.

Handlungsempfehlung 12: Es wird angestrebt, disziplinarrechtliche Prozesse effizienter zu gestalten. Des Weiteren wird die Rehabilitationsfrage im Zusammenhang mit der Feststellung der Unschuld thematisiert, um mögliche Verbesserungen zu identifizieren. Der Schwerpunkt in der Umsetzung der Handlungsempfehlung liegt dezentral bei den Dienststellen. Hierbei gilt es unter anderem vorhandene Good-Practice-Ansätze, wie sie in der Polizei z. B. in Form von Fallkonferenzen vorhanden sind, noch zielgerichteter zu nutzen, um die bestehenden disziplinarrechtlichen Rahmenbedingungen angemessen umzusetzen.

5. Handlungsfeld Bindung an den Beruf erhöhen und Fachkarrieren stärken (inkl. Onboarding)

Handlungsempfehlung 13: In der Innenverwaltung sind erste Verbesserungen bei der Durchschlüsselung bis zur Besoldungsstufe A 13 im gehobenen Dienst durch zahlreiche Stellenhebungen im Staatshaushalt 2025/2026 realisiert worden, dies vor allem bei den Regierungspräsidien und bei der BITBW.

Im Kontext der Entwicklungsmöglichkeit für den gehobenen Dienst der Innenverwaltung und der damit einhergehenden Einführung des Verwendungsaufstiegs wird neben der Schaffung einer neuen Rechtsgrundlage im Laufbahnrecht an einer Konzeption für die Umsetzung und das Verfahren gearbeitet.

Handlungsempfehlung 14: Grundsätzlich können sämtliche Dienststellen Bewirtschaftungsbudgets einführen; eine Ausgestaltung darüber hinaus bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen vorbehalten.

Handlungsempfehlung 15: Das Landespolizeipräsidium im Innenministerium führte landesweite Standards beim Onboarding in der Polizei ein. Die Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst setzten diese Standards durch eigene Prozesse um und wendeten diese erstmalig zum 1. April 2025 an.

Im Bereich der allgemeinen Innenverwaltung gibt es vor allem bei den großen Dienststellen etablierte Onboardingkonzepte und -prozesse. Diese werden von den Dienststellen in eigener Verantwortung geprüft und evaluiert. Die in den Handlungsempfehlungen angesprochenen Elemente sind vorhanden. Ein Bedarf für eine dienststellenübergreifende Vereinheitlichung wird nicht gesehen. Im Innenministerium selbst haben sowohl der Personalrat als auch die Mitarbeitenden wiederholt bestätigt, dass es beim Onboarding keinen grundlegenden Überarbeitungsbedarf gibt.

Handlungsempfehlung 16: Die Polizei beschaffte im Jahr 2025 mehr als 500 Hüftentlastungsgürtel aus zentralen Finanzmitteln (gleiche Anzahl ist für 2026 vorgesehen). Im Rahmen der Technikbedarfsplanung 2025 stellte das Innenministerium außerdem weitere zentrale Mittel in Höhe von 500 000 EUR bereit, die den regionalen Polizeipräsidien eine zielgerichtete und den individuellen Bedürfnissen entsprechende Verbesserung der Schutzausstattung ermöglichen.

6. Handlungsfeld Abbau der Bürokratie und Regelungsdichte

Handlungsempfehlung 17: Das Landespolizeipräsidium im Innenministerium reduzierte vor allem im verkehrspolizeilichen Bereich die Erfassungsaufwände und Meldeverpflichtungen für die Landespolizei. Weitere Maßnahmen zur Entbürokratisierung in der Polizei sind aktuell in Planung.

7. Handlungsfeld Personelle und inhaltliche Konzentration auf die Kernaufgaben

Handlungsempfehlung 18: Das Innenministerium brachte im Haushaltsaufstellungsverfahren 2025/2026 hierzu zahlreiche Anträge wie Stellenhebungen oder Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen ein. In der Polizei ist seit 28. März 2025 eine überarbeitete Laufbahnverordnung-Polizeivollzugsdienst in Kraft, die verschiedene Flexibilisierungsmöglichkeiten zulässt. Unter anderem wurde die Möglichkeit eines Direkteinstiegs für Master-Absolventinnen und -Absolventen in den höheren cyberkriminalistischen Dienst geschaffen und der Aufstieg vom gehobenen in den höheren cyberkriminalistischen Dienst für Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen durch Verkürzung von Erfahrungszeiten erleichtert. Die BITBW engagiert sich besonders bei der Ausbildung eigener IT-Kräfte.

Gesteigert wird die Attraktivität der IT-Stellen durch die Möglichkeit der Übernahme in das Beamtenverhältnis, sowie für Tarifbeschäftigte die Gewährung einer Fachkräftezulage unter bestimmten Voraussetzungen. Die Flexibilität der Arbeitszeit, die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice, das JobTicket und ein umfassendes Gesundheitsmanagement zählen ebenfalls zur Attraktivitätssteigerung.

Handlungsempfehlung 19: Die Möglichkeit der Umwandlung der BITBW in eine Anstalt öffentlichen Rechts wird kontinuierlich beobachtet und fortlaufend geprüft. Aufgrund der Größe und Komplexität des Projekts bedarf es umfassender Vorarbeiten und gesetzgeberischen Handelns.

8. Handlungsfeld Stärkung der Kolleginnen und Kollegen im Tarifbereich

Handlungsempfehlung 20: Das Innenministerium führte die Überprüfung von möglichen Verbesserungen für die Beschäftigten im Tarifbereich unter Mitwirkung aller Dienststellen der Innenverwaltung und Polizei durch. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass einerseits die Ressortzuständigkeit für das Tarifrecht beim Finanzministerium liegt und andererseits grundlegende Änderungen nur durch die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Tarifautonomie erzielt werden können.

Die Attraktivität der Stellen im öffentlichen Dienst hängt inzwischen maßgeblich von der Bezahlung wettbewerbsfähiger Gehälter ab. Dies gilt grundsätzlich für alle Laufbahngruppen und für Tarifbeschäftigte.

Handlungsempfehlung 21: Das Innenministerium setzt sich nachdrücklich dafür ein, Neustellen für die Polizei zu schaffen, um deren Leistungsfähigkeit und Effizienz weiterhin zu stärken. Die konkrete Umsetzung hängt jedoch von unterschiedlichen Rahmenbedingungen und der Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers ab.

9. Handlungsfeld Nachwuchs sichern

Handlungsempfehlung 22 und 23: Die Handlungsempfehlungen betonen die Bedeutung der Nachwuchssicherung. Bei der Umsetzung stehen Maßnahmen im Fokus, die darauf abzielen, die Personalgewinnung weiter auszubauen und die Attraktivität der Innenverwaltung und Polizei insgesamt zu erhöhen. Dabei werden sowohl zentrale als auch dezentrale Ansätze durch die jeweiligen Dienststellen geprüft und umgesetzt, um die Sichtbarkeit und Wahrnehmung zu verbessern, wobei auch die Medienpräsenz eine Rolle spielt. Zudem wird das Bewerbungsmanagement laufend überprüft und ggf. optimiert, um Abläufe effizienter zu gestalten und mögliche Verzögerungen zu minimieren.

Handlungsempfehlung 24: Aktuell befasst sich eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe mit dem Thema Polizeidiensttauglichkeit im Zusammenhang mit der derzeitigen Regelungslage. Es wird geprüft, welche medizinischen Zustände bzw. Merkmale als zwingende oder Regelausschlussgründe der Polizeidiensttauglichkeit möglicherweise aufgehoben werden können. Schwerpunktmäßig werden dabei unter anderem die Bereiche Fehlsichtigkeit und Allergien betrachtet.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Umsetzung der Maßnahmen schrittweise erfolgt und sich an inhaltlichen Erfordernissen sowie organisatorischen und zeitlichen Möglichkeiten orientiert. Für einzelne Vorhaben ist der weitere Verlauf von externen Einflussfaktoren abhängig, etwa von gesetzlichen Entwicklungen oder der Verfügbarkeit erforderlicher Ressourcen. Ungeachtet dessen wird die Umsetzung kontinuierlich vorangetrieben, mit dem Ziel sämtliche Maßnahmen mit der gebotenen Sorgfalt und Qualität umzusetzen.

4. ob und falls ja, inwieweit die lokalen Polizeipräsidien, die Hochschule für Polizei, das Präsidium Technik, Logistik, Service der Polizei, das Polizeipräsidium Einsatz und das Landeskriminalamt in die Umsetzung der Handlungsempfehlungen eingebunden wurden beziehungsweise werden;

Zu 4.:

Das Landespolizeipräsidium informierte die Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst unmittelbar nach Veröffentlichung der Handlungsempfehlungen über die geplante Umsetzung. Weitere Befassungen folgten unter anderem innerhalb der verschiedenen polizeilichen Gremien. Basierend auf der strukturierten Aufbereitung der Handlungsempfehlungen durch das Landespolizeipräsidium im Innenministerium wurden die Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst mit der Umsetzung der identifizierten dezentralen Schwerpunkte betraut. Seither erfolgt ein Monitoring und ein Good-Practice-Austausch durch das Innenministerium. Der Good-Practice-Austausch umfasst aktuell insgesamt 78 dezentrale Maßnahmen (z. B. transparente Kommunikation von Personalentwicklungsplänen im Intranet; verschiedene Austauschformate für Führungskräfte, Mitarbeitende und spezifische weitere Gruppen; Ausschöpfung der Möglichkeiten zur Stufenlaufzeitverkürzung, Gewährung von Zulagen sowie Verbeamtungen für Kolleginnen und Kollegen im Tarifbereich). Diese Maßnahmen betreffen sämtliche Handlungsfelder.

5. ob und falls ja, inwieweit die Personalräte und Gewerkschaften in die Umsetzung der Handlungsempfehlungen eingebunden wurden beziehungsweise werden;

Zu 5.:

Die Personalräte und Gewerkschaften werden aktiv in die Umsetzung der Handlungsempfehlungen eingebunden. Ihre Beteiligung ist ein zentrales Anliegen des Innenministeriums, da sie als wichtige Interessenvertretungen der Beschäftigten einen wertvollen Beitrag zur Ausgestaltung und Umsetzung leisten. Es finden regelmäßige Austausche und konstruktive Gespräche mit den Vertretungen statt. Diese Form der kontinuierlichen Einbindung stellt sicher, dass die Maßnahmen im Sinne einer gemeinsamen Umsetzung entwickelt werden können. Unser Ziel ist es, Veränderungen transparent, partnerschaftlich und im Dialog mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren zu gestalten.

6. ob und inwieweit der Aufbau einer zentralen Stelle für Führungfortbildung umgesetzt wurde;

Zu 6.:

Derzeit liegt der Fokus darauf, vorhandene Strukturen und Formate zur Führungskräfteentwicklung gezielt auszubauen und zu stärken. Im Mittelpunkt steht dabei das Ziel, ein bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Fortbildungsangebot für Führungskräfte bereitzustellen – ob und inwieweit hierfür perspektivisch eine zentrale Stelle geschaffen wird, hängt maßgeblich von den weiteren Entwicklungen und Erkenntnissen ab.

7. ob und inwieweit Strukturen zur Steuerung und zur Sicherstellung der Umsetzung der Handlungsempfehlungen geschaffen wurden;

Zu 7.:

Zur wirksamen Steuerung und Umsetzung der Handlungsempfehlungen wurde auf bestehende interne Strukturen zurückgegriffen, die sich in der Vergangenheit als effektiv und leistungsfähig erwiesen haben. Diese bewährten Strukturen ermöglichen klare Verantwortlichkeiten sowie einen regelmäßigen Austausch mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren. Ergänzend hierzu übernimmt die Stabsstelle Moderne Führungs- und Wertekultur eine zentrale Rolle in der fachübergreifenden Koordination und Fortschrittskontrolle. Die Hausspitze des Innenministeriums begleitet den Prozess engmaschig und stellt sicher, dass die Umsetzung der Handlungsempfehlungen auf höchster Ebene verankert ist. Dadurch kann die Umsetzung zielgerichtet erfolgen, Fortschritte transparent gemacht werden und notwendige Anpassungen frühzeitig identifiziert werden.

8. welche Stelle im Ministerium für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen verantwortlich ist;

Zu 8.:

Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen erfolgt in Zuständigkeit der jeweils fachlich verantwortlichen Bereiche innerhalb des Innenministeriums. Die Koordination liegt dabei im Schwerpunkt bei den entsprechenden Abteilungen, sowohl im Bereich Polizei (Abteilung 3) als auch in der weiteren Innenverwaltung (Abteilung 1).

9. ob und falls ja, auf welche Weise die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen evaluiert werden soll.

Zu 9.:

Die Evaluation einzelner Maßnahmen ist grundsätzlich als Bestandteil des weiteren Umsetzungsprozesses der Handlungsempfehlungen vorgesehen. Ziel ist es, nicht nur die Zielerreichung zu überprüfen, sondern auch mögliche Optimierungsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Eine fundierte Bewertung kann nur erfolgen, wenn die jeweilige Maßnahme eine gewisse Wirkung entfaltet hat und ausreichend Praxiserfahrungen vorliegen.

Daher ist vorgesehen, die Evaluierung schrittweise und differenziert vorzunehmen – unter Berücksichtigung der jeweiligen Inhalte, Wirkungsziele und Umsetzungszeiträume. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, inwieweit bestehende Strukturen und Verfahren weiterentwickelt oder angepasst werden sollten, um auf neue Herausforderungen angemessen reagieren zu können.

Die Ergebnisse dieser Evaluationsprozesse werden in die weitere strategische Steuerung einfließen und können – sofern erforderlich – zur Nachjustierung einzelner Maßnahmen führen. Dabei ist es Ziel, sowohl die Wirksamkeit als auch die Nachhaltigkeit der umgesetzten Maßnahmen zu sichern und einen lernenden, flexiblen Entwicklungsprozess zu ermöglichen. Dieser Ansatz trägt dazu bei, die Qualität und Akzeptanz der Maßnahmen langfristig zu stärken.

In Vertretung

Moser

Ministerialdirektor